Sèrie Estudis Econòmics. Núm. 11
Direcció General d'Economia Sostenible

Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana 2018
Impacte de la COVID-19

Beatriz Larraz
José Manuel Pavía
Rosa Roig
Encarnación Moyano

GENERALITAT VALENCIANA
Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

Estudis Econòmics

Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana 2018. Impacte de la COVID-19

Període 2006-2018

GENERALITAT VALENCIANA

Estudis Econòmics: 11.

Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana 2018. Impacte de la COVID-19

Període 2006-2018

Beatriz Larraz
José Manuel Pavía
Rosa Roig
Encarnación Moyano

GENERALITAT VALENCIANA

© Generalitat

© dels textos: Beatriz Larraz, José M. Pavía, Rosa Roig i Encarnación Moyano

Edita: Generalitat:

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors
Productius, Comerç i Treball
C/ Democràcia, 77 - 46018 València

Disseny de la coberta i maquetació: Subdirecció General del Gabinet Tècnic

1a edició: febrer de 2021

ISBN: 978-84-482-6541-0

Nota de l'editor: l'editorial no s'identifica necessàriament amb els continguts de l'obra.

Índex

Índex de taules 6
Índex de figures 9
PRÒLEG 17
RESUM EXECUTIU 20

1. INTRODUCCIÓ 28

2. MARC TEÒRIC 35

2.1. Bretxa salarial de gènere i desigualtat. Una mirada sobre els seus determinants 36

2.2. Les respostes de la legislació 40

3. DADES I METODOLOGIA 48

3.1. Dades 48

3.2. Metodologia 52
3.2.1. Bretxa salarial 52
3.2.2. Índex de Gini i la descomposició d'aquest 53

4. ELS SALARIS A LA COMUNITAT VALENCIANA RESPECTE A LA MITJANA NACIONAL. EVOLUCIÓ EN EL PERÍODE 2006-2018 58

5. INDICADORS DE DESIGUALTAT A LA COMUNITAT VALENCIANA 64

5.1. Bretxa salarial. Salari hora 65

5.2. Índexs de desigualtat. Salari hora 67

5.3. Bretxa salarial. Salari anual 70

5.4. Índexs de desigualtat. Salari anual 72

6. ANÀLISI DE LA BRETXA SALARIAL 74

6.1. Situació actual de la bretxa salarial a la Comunitat Valenciana 2018 respecte a la mitjana nacional 76
6.1.1. Característiques personals de la persona treballadora 76
6.1.2 Característiques laborals de la persona treballadora 83
6.1.3. Característiques de l'empresa 92

6.2. Evolució de la bretxa salarial a la Comunitat Valenciana en el període 2006-2018. Situació respecte a la mitjana nacional 101
6.2.1. Característiques personals de la persona treballadora 101
6.2.2. Característiques laborals de la persona treballadora 106
6.2.3. Característiques de l'empresa 114

7. ANÀLISI DE LA CONCENTRACIÓ SALARIAL (DESIGUALTAT) 125

7.1. Situació actual de la concentració econòmica a la Comunitat Valenciana respecte a la mitjana nacional 127
7.1.1. Característiques personals de la persona treballadora 127
7.1.2. Característiques laborals de la persona treballadora 137
7.1.3. Característiques de l'empresa 145

7.2. Evolució de la concentració econòmica a la Comunitat Valenciana en el període 2006-2018. Situació respecte a la mitjana nacional 157
7.2.1. Característiques personals de la persona treballadora 157
7.2.2. Característiques laborals de la persona treballadora 175
7.2.3. Característiques de l'empresa 193

8. L'IMPACTE DE LA COVID-19 218

8.1. L'impacte de la COVID-19 en el mercat laboral de la Comunitat Valenciana 219
8.1.1. Etapa del confinament: II trimestre de 2020 221
8.1.2. Etapa posterior al confinament: III trimestre de 2020 230

8.2. Els expedients de regulació temporal d'ocupació com a mesura mitigadora 238

9. CONCLUSIONS 244

10. BIBLIOGRAFIA 260

Índex de taules

Taula 1: Grandàries mostrals de les enquestes d'estructura salarial analitzades.....50

Taula 2: Descripció de les variables i els grups considerats en l'estudi.....51

Taula 3: Evolució dels salaris bruts anuals mitjans i per hora a la Comunitat Valenciana i Espanya 61

Taula 4: Indicadors de desigualtat mesurats en termes de salari per hora. Situació de la Comunitat Valenciana respecte a la mitjana nacional en el període 2006-2018. 68

Taula 5: Indicadors de desigualtat mesurats en termes de salari anual. Situació de la Comunitat Valenciana respecte a la mitjana nacional en el període 2006-2018. 73

Taula 6: Bretxa salarial en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a.....77

Taula 7: Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a. 81

Taula 8: Bretxa salarial en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a. 84

Taula 9: Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a. 89

Taula 10. Bretxa salarial en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa 95

Taula 11. Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques laborals de l'empresa.....97

Taula 12: Bretxa salarial en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a en el període 2006-2018 101

Taula 13: Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a en el període 2006-2018.....104

Taula 14: Bretxa salarial en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a en el període 2006-2018.....107

Taula 15: Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a en el període 2006-2018.....111

Taula 16. Bretxa salarial en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa en el període 2006-2018.....115

Taula 17: Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa en el període 2006-2018.....121

Taula 18. Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana.....127

Taula 19: Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a a Espanya 128

Taula 20: Índexs de concentració econòmica en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana.....133

Taula 21: Índexs de concentració econòmica en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a a Espanya. 134

Taula 22: Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana. 136

Taula 23: Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a Espanya. 138

Taula 24: Índexs de concentració econòmica en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana. 142

Taula 25: Índexs de concentració econòmica en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a Espanya. 143

Taula 26: Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana. 148

Taula 27: Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a Espanya. 148

Taula 28: Índexs de concentració econòmica en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana. 152

Taula 29: Índexs de concentració econòmica en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a Espanya. 154

Taula 30: Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 158

Taula 31: Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 162

Taula 32: Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 163

Taula 33: Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 165

Taula 34: Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 167

Taula 35: Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 169

Taula 36: Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 171

Taula 37: Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 173

Taula 38: Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018)..... 177

Taula 39: Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018)..... 178

Taula 40: Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018)..... 181

Taula 41: Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018)..... 184

Taula 42: Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018)..... 187

Taula 43: Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018)..... 188

Taula 44: Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018)..... 192

Taula 45: Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018)..... 193

Taula 46: Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 196

Taula 47: Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 198

Taula 48: Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 201

Taula 49: Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 203

Taula 50: Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 206

Taula 51: Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 208

Taula 52: Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 213

Taula 53: Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 214

Índex de figures

Figura 1. Comparativa segons la comunitat autònoma dels salaris bruts mitjans anuals (panell superior), els salaris bruts mitjans anuals femenins (esquerra inferior) i els salaris bruts mitjans anuals masculins (dreta inferior). 58

Figura 2. Evolució del salari mitjà brut anual. 60

Figura 3. Comparativa segons la comunitat autònoma dels salaris bruts mitjans per hora (panell superior), el salari brut mitjà per hora femení (esquerra inferior) i el salari brut mitjà per hora masculí (dreta inferior). 61

Figura 4. Evolució del salari mitjà per hora 63

Figura 5. Comparativa segons la comunitat autònoma de la bretxa salarial per hora treballada 66

Figura 6. Evolució de la bretxa salarial 67

Figura 7. Evolució de l'índex de Gini del salari per hora 69

Figura 8. Comparativa de la bretxa salarial anual segons la comunitat autònoma 71

Figura 9. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual 71

Figura 10. Evolució de l'índex de Gini del salari anual 72

Figura 11. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'edat del treballador/a. 77

Figura 12. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons el nivell d'estudis del treballador/a 78

Figura 13. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la nacionalitat del treballador/a 79

Figura 14. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'edat del treballador/a. 81

Figura 15. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons el nivell d'estudis del treballador/a 82

Figura 16. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons la nacionalitat del treballador/a 83

Figura 17. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'ocupació del treballador/a 84

Figura 18. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la responsabilitat del treballador/a 86

Figura 19. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'antiguitat del treballador/a. 86

Figura 20. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons el tipus de jornada del treballador/a 87

Figura 21. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons el tipus de contracte del treballador/a 88

Figura 22. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'ocupació del treballador/a 90

Figura 23. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons la responsabilitat i l'antiguitat del treballador/a 91

Figura 24. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons el tipus de jornada i el tipus de contracte del treballador/a. 91

Figura 25. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'activitat 93

Figura 26. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la grandària de l'empresa 93

Figura 27. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la mena de control de l'empresa 94

Figura 28. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la mena de conveni de l'empresa 96

Figura 29. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'activitat 98

Figura 30. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons la grandària de l'empresa 98

Figura 31. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons la mena de control de l'empresa 99

Figura 32. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons la mena de mercat 99

Figura 33. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons la mena de conveni de l'empresa .. 100

Figura 34. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'edat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i a Espanya (dreta). 102

Figura 35. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons el nivell d'estudis del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 103

Figura 36. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la nacionalitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta) 103

Figura 37. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'edat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 105

Figura 38. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons el nivell d'estudis del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 105

Figura 39. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons la nacionalitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 106

Figura 40. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'ocupació del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 108

Figura 41. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la responsabilitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 108

Figura 42. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'antiguitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 109

Figura 43. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons el tipus de jornada del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 109

Figura 44. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons el tipus de contracte del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 110

Figura 45. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'ocupació del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 112

Figura 46. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons la responsabilitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 112

Figura 47. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'antiguitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 113

Figura 48. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons el tipus de jornada del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 113

Figura 49. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons el tipus de contracte del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 114

Figura 50 Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'activitat a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 116

Figura 51. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la mena de control de l'empresa a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta)..... 117

Figura 52. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la grandària de l'empresa a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 117

Figura 53. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la mena de control de l'empresa a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 118

Figura 54. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la mena de mercat a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta)..... 119

Figura 55. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la mena de conveni de l'empresa a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta). 119

Figura 56. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'activitat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i Espanya. 120

Figura 57. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons la grandària de l'empresa a la Comunitat Valenciana i Espanya. 122

Figura 58. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons la mena de control de l'empresa a la Comunitat Valenciana i Espanya. 123

Figura 59. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons la mena de mercat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i Espanya. 123

Figura 60. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons la mena de conveni de l'empresa a la Comunitat Valenciana i Espanya. 124

Figura 61. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de l'edat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya 129

Figura 62. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció del nivell d'estudis del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya 130

Figura 63. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de la nacionalitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 132

Figura 64. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de l'edat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya..... 133

Figura 65. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció del nivell d'estudis del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 135

Figura 66. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de la nacionalitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 135

Figura 67. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de l'ocupació del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 139

Figura 68. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de la responsabilitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya. .. 139

Figura 69. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de l'antiguitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya..... 140

Figura 70. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció del tipus de jornada del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya. ... 140

Figura 71. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció del tipus de contracte del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.. 140

Figura 72. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de l'ocupació del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 144

Figura 73. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de la responsabilitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 144

Figura 74. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de l'antiguitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 145

Figura 75. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció del tipus de jornada del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya..... 145

Figura 76. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció del tipus de contracte del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 145

Figura 77. Índexs de concentració econòmica global i de gènere per a 2018 en termes de salari anual en funció de l'ocupació del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 146

Figura 78. Índexs de concentració econòmica de dones i homes per a 2018 en termes de salari anual en funció de l'activitat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 147

Figura 79. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de la grandària de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya..... 150

Figura 80. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de la mena de control de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 150

Figura 81. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de la mena de mercat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 151

Figura 82. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de la mena de conveni de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 151

Figura 83. Índexs de concentració econòmica global i de gènere per a 2018 en termes de salari per hora en funció de l'activitat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 153

Figura 84. Índexs de concentració econòmica dones i homes per a 2018 en termes de salari per hora en funció de l'activitat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 155

Figura 85. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de la grandària de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 156

Figura 86. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de la mena de control de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya. 156

Figura 87. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de la mena de mercat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya..... 157

Figura 88. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de la mena de conveni de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya..... 157

Figura 89. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 159

Figura 90. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual i per hora en funció de la nacionalitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018)..... 160

Figura 91. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 161

Figura 92. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques personals de la treballadora (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 164

Figura 93 Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual i per hora en funció de la nacionalitat de la treballadora a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). . 166

Figura 94. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques personals de la treballadora (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 166

Figura 95. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 168

Figura 96. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual i per hora en funció de la nacionalitat del treballador a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018)..... 169

Figura 97. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 170

Figura 98. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 172

Figura 99. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual i per hora en funció de la nacionalitat del treballador/a (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 173

Figura 100. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 174

Figura 101. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). 176

Figura 102. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018)..... 179

Figura 103. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques laborals de la treballadora a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018)..... 182

Figura 104. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals de la treballadora a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). *183*

Figura 105. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). *185*

Figura 106. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). *186*

Figura 107. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018)..... *190*

Figura 108. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018). *191*

Figura 109. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I). *194*

Figura 110. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II). *195*

Figura 111. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I). *197*

Figura 112. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II). *199*

Figura 113. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I). *200*

Figura 114. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II). *202*

Figura 115. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I). .. *204*

Figura 116. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II). *205*

Figura 117. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I). *207*

Figura 118. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II). *209*

Figura 119. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I). .. *210*

Figura 120. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II). *211*

Figura 121. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I). .. *212*

Figura 122. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari mitjà en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II). . *215*

Figura 123. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I). *216*

Figura 124. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II). *217*

Figura 125. Treballadors/ores afectats/ades per expedients de regulació d'ocupació durant els primers mesos de crisi de la COVID-19 a la Comunitat Valenciana. *240*

Figura 126. Treballadors/ores afectats/ades per expedients de regulació d'ocupació durant els primers mesos de crisi de la COVID-19 per províncies a la Comunitat Valenciana. *242*

Aquesta investigació s'emmarca dins del contracte "Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana 2018 i impacte de la COVID-19" (CNME20/DGECO/005) signat entre la Direcció General d'Economia Sostenible (DGES), de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, de la Generalitat Valenciana, i la Universitat de València. Els autors desitgen agrair, així mateix, l'ajuda del projecte "Els ROstres del COvid-19: Gènere i Impactes Socioeconòmics" (ROCOGIS) finançat en concurrència competitiva per CRUE-CSIC-Banc Santander, algunes de les dades utilitzades sobre l'impacte de la COVID-19 s'han obtingut en el si de ROCOGIS.

PRÒLEG

La bretxa salarial per raó de gènere és una mostra de la desigualtat social i econòmica que pateixen les dones en la nostra societat. Per això és profundament injusta, ja que lesiona els drets econòmics i socials de les dones, limita el desenvolupament personal i col·lectiu de les mateixes dones, així com el del conjunt de la societat. Però aquesta desigualtat salarial no és *natural*, no es deu a raons neutres ni impersonals. La bretxa salarial és, en aquest sentit, una evidència de l'existència de privilegis (i, per tant, de privilegiats) en les relacions socials i econòmiques en la nostra societat, i l'existència d'aquesta ha de fer-nos pensar que amb canvis polítics, socials, econòmics, legals, culturals, etc., serà possible erradicar aquests privilegis injustos. En aquest canvi, els avanços en matèria de la justícia social i econòmica sempre trobaran dificultats. Però aquest canvi s'està produint i es produirà, s'ha de produir. No hi ha alternativa.

La bretxa salarial de gènere la defineix l'OCDE com la diferència que hi ha entre els salaris dels homes i els de les dones, expressada com un percentatge del salari masculí. Al seu torn, la Comissió Europea en sentit idèntic recalca que aquesta bretxa salarial és el resultat de la diferència mitjana entre el salari dels homes i de les dones per hora treballada. En suma, cal subratllar, com es pot concloure de la lectura d'aquest informe, que hi ha un desajustament salarial profund en les relacions laborals en l'economia valenciana, i és una responsabilitat de les administracions públiques continuar treballant per a erradicar-lo, així com les accions dels agents socials. Un primer pas és identificar-lo, diagnosticar-lo i analitzar-lo, i amb tot això proposar solucions. Aquest informe contribueix enormement a fer-ho.

Per a afrontar escenaris d'actuació i canvi que aconseguisquen la igualtat en les relacions laborals és necessari abans de res reconéixer la situació de partida i, llavors, programar polítiques públiques que reduïsquen, pal·lien i finalment erradiquen qualsevol indici de desigualtat social i econòmica; en el cas que tracta aquest informe, la desigualtat salarial. A més, és important destacar el fet que aquesta bretxa salarial per raons de gènere no està distribuïda de manera uniforme. Al contrari, aquesta desigualtat entre dones i homes s'explica amb nivells més alts de vulnerabilitat a les dones amb nivells més baixos de protecció social, d'interlocució col·lectiva en les relacions laborals, més precaritzades, al cap i a la fi. D'altra banda, i és molt rellevant destacar-ho, en aquest camí cap a la igualtat

real i efectiva en l'àmbit laboral són fonamentals canvis estructurals en les estratègies de gestió de la mà d'obra per part de les empreses i de l'Administració pública que, com a *demandants de treball*, són, en bona part, responsables de les condicions laborals existents en una economia. És just indicar que aquests canvis ja s'han produït en els últims anys, perquè la bretxa salarial, l'existència injusta d'aquesta i els efectes perniciosos que té per a les mateixes empreses i el conjunt de la societat és una conclusió si no és unànime, sí enormement majoritària en la nostra societat.

En aquest sentit, s'emmarca la iniciativa de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, que a través de la Direcció General d'Economia Sostenible ha impulsat l'elaboració d'un nou treball que actualitze l'estudi econòmic número 8, que va realitzar en 2017 amb el títol *Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana*, que abordava aquesta problemàtica estructural en el conjunt de l'economia i de la societat espanyola i valenciana.

Ara, transcorreguts quatre anys des d'aquella primera edició, i a partir de les dades actualitzades gràcies a una nova edició de l'Enquesta quadriennal d'estructura salarial, que va elaborar l'INE en 2018 i que es va publicar el setembre de 2020, s'ha considerat oportú actualitzar la informació i conéixer els avanços que s'hagen pogut produir en favor de reduir la bretxa salarial en el territori valencià. Això explica aquest nou lliurament del que constitueix el número 11 d'Estudis Econòmics d'aquesta direcció general, que es titula *Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana 2018. Impacte de la COVID-19* proporciona una panoràmica actualitzada dels desajustaments salarials que es mantenen en el nostre mercat laboral i, a més, aporta informació dels efectes que ha exercit sobre aquesta situació laboral la crisi a conseqüència de la COVID-19, que ha pogut incidir una vegada més a aguditzar la desigualtat salarial en totes les seues formes i afectar variables com tipus de contracte, de jornada, ocupació, antiguitat, etc.

El treball ha sigut elaborat per un equip d'investigadors acadèmics, compost per Beatriz Larraz, José M. Pavía, Rosa Roig i Encarnación Moyano, i s'han obtingut resultats molt determinants en relació amb la desigualtat i la bretxa salarial en funció de la formació, sectors d'activitat, edat, trams salarials, contractes de treball a temps complet i parcial, etc., en l'economia valenciana i la seua comparativa amb altres comunitats autònomes i el conjunt de l'Estat. A més, ofereix l'evolució d'aquestes variables des de 2006. Vull

agrair l'esforç a l'equip investigador, així com la qualitat i la versatilitat de la informació oferida en aquest informe.

D'igual manera, aquesta investigació, des d'un vessant menys quantitatiu, facilita amb les dades que ofereix el debat al voltant de fins a quin punt les diferències salarials de gènere són degudes al fet de la presència rellevant de la jornada parcial com a forma de participació laboral de les dones, la involuntarietat d'aquesta, el paper de les polítiques públiques per a fer front a la desigualtat salarial com el salari mínim, etc. La discriminació de gènere pot tindre un caràcter directe, si les empreses prefereixen no contractar dones per a ocupacions masculinitzades per prejudicis, o indirecte, en el cas que una càrrega de treball més alta en l'àmbit familiar obligue les dones regularment a haver de triar ocupacions que els permeta conciliar molt per damunt dels homes. Això resulta així, atés que es constata que les dones assalariades estan molt penalitzades pel fet de treballar en pitjors ocupacions i en activitats amb remuneracions més baixes. Aquest informe ofereix un apartat sobre el marc teòric entorn a la bretxa salarial i la desigualtat, mitjançant el qual s'aporten les visions teòriques que ajuden a entendre els posicionaments respecte a aquesta realitat laboral i socioeconòmica. D'altra banda, aquest informe complementa l'anàlisi sobre la bretxa salarial amb la de la concentració econòmica mesurada a través de la remuneració salarial.

Finalment, cal subratllar una altra qüestió sobre la qual es reflexiona i és analitzada en aquest estudi, això és, si la bretxa salarial per raons de gènere és un fenomen que amb el temps tendeix a reduir-se o si, per contra, té un caràcter estructural i sistèmic. Això és rellevant atés que els avanços experimentats en la reducció de la bretxa salarial durant la primera dècada d'aquest segle es van veure truncats amb la crisi econòmica de 2008, i ara es tracta de conéixer si la crisi econòmica provocada per la pandèmia de la COVID-19 podrà de nou agreujar les diferències salarials entre dones i homes, i aguditzar la bretxa salarial persistent contra la qual lluiten el moviment feminista, els governs, els agents socials i bona part de les societats més conscients d'aquesta desigualtat social que, per ètica, civisme, responsabilitat social i democràcia econòmica, hauria de quedar erradicada en els pròxims anys.

José Vte. Soler Gironés

Director general d'Economia Sostenible

RESUM EXECUTIU

Sent obligat posar en valor i reconéixer el gran camí recorregut per la societat espanyola i valenciana, tant en el llarg termini (des de la reinstauració de la democràcia) com en el curt termini (des de l'últim informe, centrat en 2014), les bretxes de gènere i les desigualtats en la distribució de la renda encara persisteixen en molts intersticis de la nostra societat, i encara hi ha un important marge de millora. Els poders públics, per tant, no poden abandonar la seua tasca transformadora/facilitadora i han de continuar les polítiques i els canvis legislatius, fent costat a una societat civil que ha registrat enormes transformacions econòmiques, sociològiques i culturals durant els últims 40 anys. En la dimensió econòmica, el camí de l'eliminació de la bretxa de gènere no s'haurà recorregut completament fins que dones i homes perceben, per un treball d'un valor igual, la mateixa remuneració. I això encara està lluny de ser una realitat.

Centrats en la Comunitat Valenciana, observem, a partir de les microdades de l'enquesta d'estructura salarial de 2018, que la bretxa salarial de gènere és encara del 10,3 %, en termes de salari hora, i del 21,6 %, en termes de salari anual. Si bé part de les diferències en salari anual poden explicar-se per més presència de dones en jornades a temps parcial (amb els consegüents costos que això comporta en termes de prestacions per desocupació i pensió futura), el fet que, de mitjana, les dones cobren menys del 90 % del que cobren els homes per hora treballada és, com a mínim, vergonyós. Així i tot, la situació ha millorat des de 2014, en què aquestes mateixes xifres eren encara pitjors, un 13,9 % i un 25,5 %, respectivament. Una part d'aquesta millora pot atribuir-se a una decisió concreta dels poders públics: l'increment del salari mínim interprofessional. La relació, no evident a primera vista, s'explica pel fet que en les activitats en què el salari mitjà era més baix en 2014 és on més s'ha reduït la bretxa salarial, i les ocupacions amb salaris més baixos són les que concentren, en termes relatius, un nombre més elevat de dones treballadores.

A més d'aquesta distribució desigual dels salaris en termes mitjans entre els treballadors i les treballadores, en l'entorn laboral hi ha altres problemes: el del repartiment desigual de la massa salarial entre el conjunt de persones treballadores i el de la desigualtat salarial entre el conjunt dels i les treballadores de manera individual. Per la qual cosa, aquest informe no només aborda l'estudi detallat de l'estructura salarial des de la perspectiva de la bretxa salarial de gènere, sinó que també fa una anàlisi profunda des del punt de vista

de la distribució salarial intersexes i intrasexes. En concret, aquest informe estudia, centrat en 2018, la bretxa salarial i la distribució salarial a la Comunitat Valenciana, i estableix una comparació temporal (2006, 2010, 2014) i amb el conjunt d'Espanya. Aquesta anàlisi ha permés identificar els grups de la societat amb característiques laborals semblants en què la desigualtat general i de gènere és més alta o presenta una evolució pitjor. L'estudi, a més, es completa esbossant, des d'una perspectiva de gènere, els efectes que té la crisi associada a la pandèmia de la COVID-19.

A continuació, es llisten alguns dels principals resultats de l'informe.

- A la Comunitat Valenciana, segons dades de 2018, el salari mitjà per hora de les dones va ser de 10,44 €, 1,20 € menys que el salari mitjà dels homes, que va ser d'11,64 €.
- El salari mitjà femení per hora representa el 89,69 % del salari mitjà masculí. La bretxa salarial de gènere és del 10,31 %, similar a l'espanyola (10,30 %).
- En termes territorials, la Comunitat Valenciana ha millorat tres posicions respecte a 2014 en bretxa salarial de gènere, que s'ha situat en la mitjana dels territoris espanyols.
- La millora ha sigut també en termes temporals: ha passat del 13,91 % en 2014 al 10,31 % en 2018. L'avanç ha sigut un punt percentual superior al registrat en el conjunt d'Espanya.
- La Comunitat Valenciana és la setena comunitat amb un salari/hora més baix en termes mitjans (11,13 €/h), la qual cosa representa el 93,10 % del salari mitjà per hora del conjunt d'Espanya (11,95 €/h).
- En salari per hora no s'aprecien diferències per gènere en el rànquing. Els dos grups, dones i homes treballadors, gaudeixen del seté pitjor salari mitjà per territoris i estan a la mateixa distància mitjana. La situació, no obstant això, ha millorat des de fa quatre anys.
- El salari mitjà per hora de les dones treballadores (10,44 €/h) representa el 92,9 % del salari mitjà del conjunt de les dones treballadores a Espanya (11,24 €/h).
- Els salaris mitjans per hora masculins (11,64 €/h) es troben al 92,9 % del salari per hora mitjà del conjunt dels homes treballadors d'Espanya (12,53 €/h).

- El salari mitjà brut anual de les dones va ser de 19.236 €; 5.301 € menys que el salari mitjà dels homes, que va ser de 24.537 €.
- El salari brut anual mitjà femení a la Comunitat Valenciana representa el 78,39 % del salari mitjà cobrat pels homes treballadors. La bretxa en salari anual és del 21,61 %.
- La bretxa salarial calculada sobre el salari anual a la Comunitat Valenciana (21,61 %) se situa pràcticament en la mitjana de la bretxa salarial anual del conjunt d'Espanya (21,42 %) i en el rang mitjà en l'ordenació territorial en termes de bretxa.
- En termes d'evolució, en els últims quatre anys, la bretxa salarial anual s'ha reduït en més de 4 punts percentuals a la Comunitat Valenciana; molt més que a Espanya, que va ser només de quasi 2 punts percentuals.
- En termes territorials, la Comunitat Valenciana és actualment la setena comunitat autònoma espanyola amb salaris bruts mitjans anuals més baixos (22.121 €). Ha escalat dos llocs des de fa quatre anys.
- Les persones treballadores de la Comunitat Valenciana gaudeixen, de mitjana, d'un salari brut mitjà anual equivalent al 92,14 % del salari mitjà espanyol (24.009 €).
- Les distàncies en salari anual amb el conjunt nacional s'han acurtat: del 9,68 % en 2014 s'ha passat al 7,86 % en 2018.
- En el cas de les dones, els salaris anuals mitjans a la Comunitat Valenciana (19.236 €) se situen també en el seté lloc més baix. El rànquing ha millorat des de 2014, moment en què ocupava el quart lloc per baix.
- El salari brut anual mitjà que perceben les treballadores de la Comunitat (19.236 €) representa només un 91,55 % del que perceben, de mitjana, les dones a Espanya (21.012 €).
- Els homes treballadors de la Comunitat Valenciana presenten un salari mitjà brut anual de 24.537€, i ocupen el sisé lloc, començant per baix, en l'escala autonòmica. S'ha mantingut respecte a fa quatre anys.
- El salari brut anual mitjà que perceben els treballadors de la Comunitat se situa en el 91,77 % del salari mitjà anual dels homes a Espanya (26.738 €).
- La concentració en la distribució dels salaris per hora és més baixa a la Comunitat Valenciana que en el conjunt d'Espanya, la qual cosa significa que els salaris es

troben distribuïts més equitativament. L'índex de Gini a la Comunitat Valenciana se situa en 0,2615, un punt i una dècima percentual per davall de la dada a escala nacional (0,2765). En evolució temporal s'observa un cert estancament dels índexs de la Comunitat.

- Pel que fa a l'índex de concentració femení, la concentració salarial se situa en el 0,2619, també més baixa que la nacional (0,2731).
- En el cas dels homes, la desigualtat en el repartiment de la massa salarial és, a la Comunitat, lleugerament més reduïda que la femenina, que se situa en 0,2586, i més de dos punts inferior a la dels homes del conjunt d'Espanya (0,2763).
- La desigualtat femenina ha crescut més d'un punt percentual en els últims quatre anys: ha passat de 0,2496 en 2014 a 0,2619 en 2018. La masculina no ha patit a penes variació.
- Respecte a la concentració salarial de gènere, observem que la de la Comunitat Valenciana (0,2633) és una dècima i mitja menor que la d'Espanya (0,2779), encara que amb una tendència temporal a l'alça.
- En termes de salari anual, la Comunitat Valenciana continua presentant repartiments més igualitaris (0,3280) que el conjunt d'Espanya (0,3370). Els dos indicadors han millorat en aquests últims quatre anys, més a la Comunitat.
- També en termes de salari anual, l'índex de Gini femení (0,3461) és molt superior al masculí (0,3045), la qual cosa indica un repartiment menys equitatiu dels salaris de les dones entre elles que els dels homes entre ells.
- La bretxa salarial (en salari hora i anual) és més baixa entre les persones menors de 40 anys, i es dispara en termes de salaris anuals entre els 50 i 59 anys.
- Les bretxes salarials en salari hora són enormes, fins i tot superiors al 20 %, entre treballadors i treballadores amb una educació de Primària, Batxillerat o Formació Professional. En salari anual, les bretxes per a aquests col·lectius arriben a superar el 33 %. En termes generals, es podria dir que la bretxa salarial disminueix amb el nivell de formació, amb excepció de les dones que tenen un títol de Formació Professional.
- En termes d'ocupació, les bretxes més grans en salari hora es detecten en ocupacions administratives (del sector privat), i entre persones treballadores qualificades i no qualificades. Són realment importants en les empreses dedicades a activitats sanitàries i serveis socials (26,20 %), a activitats financeres (22,67 %)

i d'informació i comunicacions (20,07 %). És, a més, motiu de preocupació addicional el fet que l'evolució temporal siga negativa.

- Destaca per la seua baixa bretxa salarial per hora (1,51 %) el sector de l'Administració pública i defensa. Resulta sorprenent el sector educatiu a la Comunitat Valenciana, amb una bretxa del 16,56 %, que, a més, en termes temporals s'ha duplicat des de 2014.
- La bretxa en salari hora creix, en general, amb l'antiguitat en l'empresa, per a jornades parcials i en contractes indefinits. El pas de contracte temporal a indefinit comporta un salt enorme en l'increment de la bretxa.
- En termes de salari anual, la bretxa, no obstant això, és major (27,26 %) per a les treballadores amb menys de dos anys d'antiguitat en l'empresa, que utilitzen més l'opció de la jornada parcial. Això és coherent amb la major càrrega que la societat assigna a les dones en tasques de criança i no és capaç de corregir el sistema. La tendència en l'evolució d'aquesta bretxa és, així mateix, preocupant.
- La bretxa salarial per hora en el sector públic de la Comunitat Valenciana (8,11 %), que ha aconseguit trencar la tendència creixent que tenia fins a 2014, és, no obstant això, un punt i mig percentual més alt que a Espanya, encara que inferior a la del sector privat (13,92 %), que s'ha reduït en tres punts des de 2014. En termes de salari anual, les diferències entre el sector públic i privat són encara superiors: 11,40 % per 26,26 %. Les dones tenen més dificultats per a conciliar en el sector privat i recorren més a la jornada parcial.
- En termes de salari anual, la bretxa entre ocupats i ocupades no qualificats s'eixampla fins al 34,68 %. Les dones cobren menys i ocupen més jornades parcials entre aquests col·lectius. També entre els i les treballadores de les anomenades activitats administratives i dels serveis de salut resulta alarmant l'opció de treball parcial, ja que dins d'aquest grup elles cobren en termes anuals un 35,35 % i un 31,34 %, respectivament, menys que ells.
- L'índex de desigualtat global del guany brut anual i per hora en el conjunt de la Comunitat Valenciana s'incrementa amb l'edat, a partir dels 30 anys, i és major per a elles que per al conjunt de les persones treballadores. Per nivell educatiu, és més elevat entre les persones amb titulació universitària. En la comparació amb Espanya, el repartiment de la massa salarial és, ateses aquestes variables, més equitatiu a la Comunitat.

- Agrupant per tipus d'ocupació, destaquen les desigualtats en el repartiment de la renda entre les persones treballadores dels serveis de restauració i entre tècnics i tècniques i professionals. Destaca, així mateix, l'elevada desigualtat de gènere entre treballadores i treballadors dels serveis de salut, molt superiors en la seua comparació amb Espanya i que, a més, ha crescut respecte a l'anterior onada. En termes d'evolució, trobem que les desigualtats en aquests grups o s'han mantingut o han augmentat, però en cap cas han descendit, i han arribat a trencar aquestes tendències decreixents d'anys anteriors.
- Quan es considera el salari/hora per al càlcul de la concentració salarial s'obtenen els resultats esperats: la concentració salarial s'incrementa amb l'antiguitat de la persona treballadora en el seu lloc de treball, encara que menys que a Espanya.
- Quan s'agrupa per tipus de contracte i de jornada, i de nou en salari per hora, trobem que entre les persones amb contracte indefinit (independentment de la jornada) i amb jornada completa (independentment del contracte) la concentració salarial és superior en tots els grups, però amb valors sensiblement menors que en els seus homòlegs d'Espanya, encara que deteriorats respecte a fa quatre anys.
- Les concentracions més altes es produeixen en salari anual, en activitats immobiliàries, activitats artístiques i recreatives, educació i hostaleria, que superen els del conjunt d'Espanya i amb tendències, en general, creixents. Els índexs de concentració més elevats d'aquesta onada es troben en aquests grups: entre els homes treballadors en l'educació (0,3985) i entre els homes que treballen en l'hostaleria (0,3827). En salari hora, educació i hostaleria ixen de la llista, fet que indica una alta presència de jornades parcials en aquestes activitats.
- Continuant l'anàlisi en salari anual, trobem que el tipus de control de l'empresa es presenta també com un factor determinant en la concentració salarial, ja que disminueixen tots els índexs de concentració en agrupar-los en funció de si el control de l'empresa és públic o privat. Els índexs de concentració salarial del sector públic són sensiblement inferiors als del sector privat, tant en termes globals, com femenins, masculins o de gènere. Aquests índexs presenten, no obstant això, una certa tendència al creixement.
- Les empreses regulades per convenis d'àmbit sectorial o provincial presenten, en el repartiment dels salaris anuals, més desigualtat que aquelles amb un conveni d'empresa o inferior, especialment entre les treballadores i en l'anàlisi entre

gèneres. En general, no obstant això, amb índexs més baixos que a Espanya. Això pot ser degut a la taxa de temporalitat, ja que, en termes de salari per hora, és menor la concentració entre les persones treballadores amb convenis d'àmbit superior a l'empresa.

- Els resultats indiquen que, en general, el sector públic ha respost aquests últims quatre anys al repte de reducció de la bretxa salarial a la Comunitat Valenciana. Ha aconseguit incrementar el salari/hora femení en un 16 %, cinc punts més que el masculí, la qual cosa l'ha portat a reduir la bretxa salarial en més de quatre punts percentuals, fins a situar-la en el 8,11 %. Això contrasta amb el 13,92% que s'observa entre les dones i els homes del sector privat. També en termes d'igualtat en el repartiment de la riquesa es troben les persones treballadores del sector públic en millor situació que les del sector privat, si bé en aquests últims quatre anys s'ha retrocedit lleugerament. Semblen especialment encertats, a la llum d'aquests resultats, l'RD 901/2020 i l'RD 902/2020 sobre els registres de retribució salarial en les empreses o l'elaboració i l'aplicació dels seus plans d'igualtat, amb la finalitat d'aconseguir com més prompte millor més avanços en el sector privat de la Comunitat.
- És molt prompte per a conéixer tots els impactes que sobre la bretxa i la desigualtat té la crisi associada a la COVID-19. En tot cas, les primeres xifres indiquen que, en contra del que s'esperava i del que ha ocorregut amb altres crisis, l'impacte inicial és relativament superior en l'ocupació masculina, sens dubte, per l'ús més elevat d'ERTO per a les treballadores.
- Els primers estudis reconeixen el paper compensador de les transferències públiques com a clau per a esmorteir els impactes econòmics de la pandèmia. Els expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO) han actuat com una mesura mitigadora molt important de l'aturada de l'activitat.
- Els efectes de la pandèmia en el mercat laboral, no obstant això, són notables i, en termes territorials, incideixen més en la Comunitat Valenciana que en Espanya.
- La pandèmia ha incrementat, en termes relatius, més el nombre de dones que accedeixen al mercat laboral.
- En termes d'ocupats, baixen tant l'ocupació femenina com la masculina, però és més elevada la pèrdua d'ocupació masculina, tant en termes absoluts com relatius.

- També l'atur ha augmentat més en el grup dels homes que en el de les dones, tant en termes absoluts com relatius.
- La caiguda percentual d'ocupacions més alta durant els primers mesos de pandèmia s'ha produït en el sector agrícola, seguit de la construcció, els serveis i la indústria.
- En termes absoluts, és en el comerç a l'engròs i al detall, la reparació de vehicles de motor i motocicletes, el transport i l'emmagatzematge i l'hostaleria on més ocupacions s'estan perdent.
- Durant els primers mesos de la pandèmia, mentre que el sector privat va destruir ocupació, el sector públic va crear ocupació neta, especialment femenina.
- A la Comunitat Valenciana, durant aquests primers huit mesos de 2020 i considerant exclusivament les persones treballadores afectades pels procediments d'àmbit estatal, el nombre de persones afectades per ERTO va créixer un 425,2 % respecte al mateix període de 2019.
- Més dones que homes s'han beneficiat d'un ERTO (especialment en la figura de suspensió d'ocupació) i això malgrat la seua menor presència relativa en el mercat de treball.
- El fet que més dones s'han vist afectades per un ERTO, unit al fet que l'impacte és menor en alguns sectors més feminitzats (com els de les cures, l'educació o els serveis administratius) pot explicar el fet que, almenys de moment, l'impacte sobre l'ocupació femenina estiga resultant en termes relatius comparatius menor, almenys durant els primers mesos de pandèmia.

1. INTRODUCCIÓ

Les diferents desigualtats que persisteixen en les societats contemporànies constitueixen un problema que cal abordar a fi de garantir l'estabilitat social i un desenvolupament pròsper i sostingut. La desigualtat en la distribució de la renda i la riquesa, i l'evolució d'aquesta, està en l'arrel del sorgiment dels moviments populistes i, en gran part, dels problemes que experimenten les societats actuals (Martín-Cubas *et al.*, 2019). De fet, la persistència de taxes elevades de desigualtat, junt amb les dificultats per a reduir-les, ha sigut identificada, per alguns dels principals economistes del món —inclosos diversos premis Nobel (per exemple, Amartya Sen, Joseph E. Stiglitz o Paul Krugman)—, com una de les màximes amenaces a què s'enfronten en aquest moment les democràcies occidentals.

La bretxa salarial de gènere forma part del conjunt de desigualtats que cal considerar. Al llarg del segle XX, aquesta qüestió s'ha abordat des de diferents perspectives, com la del dret, que ha atacat el problema a través d'una modificació del marc jurídic que tracta de corregir la desigualtat entre dones i homes. Tal és el cas de l'article 14 de la Constitució Espanyola, que proclama la igualtat davant de la llei i prohibeix, entre altres discriminacions, la discriminació per raó de sexe, així com per gènere. Malgrat això, la desigualtat de gènere persisteix en molts intersticis de la nostra societat. S'ha de reconéixer, però, el gran camí recorregut per la societat espanyola i valenciana en la reducció d'aquesta bretxa tant des de la reinstauració de la democràcia com durant els últims anys, n'hi ha prou a comparar els resultats presentats en l'informe "Desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana. Període 2006-2014" (Larraz, Pavía i Moyano, 2018) amb els actuals.

Abans de seguir, no obstant això, és oportú reflexionar sobre l'expressió *bretxa salarial de gènere*, que anuncia el tipus d'informació que proveeix aquest índex. El terme *bretxa* es refereix a la distància que hi ha entre dos punts. Segons la primera accepció del *Diccionario de la Lengua Española de la RAE*[1], una bretxa és un "trencament o obertura irregular, especialment en una paret o muralla". Aquesta definició correspon al món físic, però en el món social "la idea de bretxa indica un desnivell, un costat de la bretxa està a

[1] Consulta realitzada l'11 de novembre de 2020: <del.rae.es/brecha>.

dalt i l'altre està a baix. El costat elevat apareix com el desitjable i el de baix com el que té un dèficit —de les dimensions de la bretxa— que s'ha de cobrir per a aconseguir l'òptim" (Díaz, 2016: 13). En aquest treball, el concepte de bretxa salarial concerneix les diferències salarials que hi ha entre els ingressos bruts que reben les persones treballadores per hora treballada (i també en termes anuals). Les dissimilituds en termes d'ingressos és una variable explicativa de la desigualtat socioeconòmica en la nostra societat.

L'Índex d'igualtat de gènere de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (IEG) indica que Espanya ha millorat considerablement en aquestes primeres dècades del segle XXI. L'Índex IEG reuneix diversos indicadors per a mesurar la igualtat de gènere dins del marc de polítiques de la UE. Entre altres dimensions inclou el treball, la renda disponible (o dimensió diners), el coneixement, el temps, el poder, la salut, la violència de gènere o la interseccionalitat de les desigualtats de gènere. Aquest índex assigna una puntuació entre l'1 i el 100 a cada estat membre sobre la base de les bretxes de gènere i els avanços produïts en cada país. El valor 1 correspon a una situació de desigualtat total, mentre que el valor 100 equival a un escenari de plena igualtat. Així, com més puntuació, l'indicador assenyala menys bretxes de gènere.

Si en 2005 Espanya presentava un índex del 62,2 %, dues dècimes per damunt de la mitjana europea, en 2020 aconsegueix el 72 %, enfront del 67,9 % de la mitjana europea[2]. Quan el focus d'atenció es dirigeix a la dimensió *diners*[3], que abasta principalment la bretxa salarial, no obstant això, Espanya es manté per davall de la mitjana europea. La dimensió *diners* de l'Índex IEG de l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere analitza tant els recursos financers com la situació econòmica en termes d'igualtat de gènere. Sota el concepte de recursos financers es mesura la igualtat de gènere en els salaris i els ingressos a través dels indicadors d'ingressos mitjans mensuals i l'ingrés mitjà equivalent d'Eurostat, respectivament. Sota el concepte de situació econòmica s'estudien els conceptes de risc de pobresa i distribució d'ingressos a través dels indicadors sense risc de pobresa i quintils de la renda S20/S80 d'Eurostat, respectivament. La dimensió *diners*, per consegüent, aporta informació sobre la independència econòmica de les dones, és a dir, és una font sobre la capacitat per a prendre el control sobre les seues vides.

[2] Consulta realitzada el 20 de novembre de 2020: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/ES.
[3] Consulta realitzada el 20 de novembre de 2020: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about

En efecte, si bé s'aprecia una millora en el flux de diners que reben les dones respecte als homes en passar del 73,0 % en 2005 al 77,8 % en 2020, aquest no aconsegueix la mitjana europea en l'àmbit de la situació financera en matèria d'igualtat entre dones i homes. A manera de comparació, ens trobem quasi deu punts per davall de Suècia, que, al llarg d'aquests anys, passa d'un índex d'igualtat de gènere en diners del 84,1 % en 2005 a un del 86,8 % en 2020.

A pesar que la igualtat de gènere és una qüestió indiscutible, en la pràctica, pel que fa al món laboral, aquesta igualtat està encara lluny d'aconseguir-se. En paraules de l'Organització Internacional del Treball, la igualtat entre els sexes és essencial per a aconseguir l'objectiu mundial de treball decent per a tots (OIT, 2013). Per això, un dels principals objectius de l'Organització de les Nacions Unides per a aconseguir un desenvolupament sostenible és promoure la igualtat de gènere i l'apoderament femení (ONU, 2000). La declaració en 2020 del 18 de setembre com el Dia Internacional de la Igualtat Salarial és una mostra més d'una agenda pública que identifica la bretxa salarial de gènere com un desafiament del nostre temps. L'ONU pretén, així, visibilitzar les desigualtats latents de treball i sou que caracteritzen les societats contemporànies, que persisteixen malgrat l'augment de formació educativa que, per exemple, al nostre país, han adquirit les dones.

En aquesta mateixa línia, la Unió Europea manté ja des de fa anys una estratègia per a fomentar la igualtat entre dones i homes, amb la finalitat de contribuir a millorar el paper de la dona en la societat (COM, 2010). Sota el principi que les dones i els homes tenen dret a percebre, per un treball d'igual valor, la mateixa remuneració, la UE fomenta polítiques d'igualtat. Però implementar en la realitat les polítiques i els desitjos expressats en els documents no està resultant fàcil. Encara que la igualtat de drets entre homes i dones és un valor incontrovertible i una aspiració que gaudeix de legitimitat total (Consell Econòmic i Social, 2012), la realitat és que en el terreny laboral la igualtat sembla continuar sent una aspiració, malgrat els avanços.

En efecte, si bé les dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial (EES), elaborada per l'Institut Nacional d'Estadística en 2014 (INE, 2016), assenyalaven que el salari mitjà femení era, en salari brut anual, el 76,8 % del masculí i la mateixa enquesta de 2018

apunta a una diferència més baixa, ja que situa el nou valor en un 78,6 %, la veritat és que queda encara molt de camí per recórrer. Part de la diferència pot explicar-se per l'augment de la presència de dones en jornades a temps parcial, o el que és el mateix, el nombre més baix d'hores treballades a l'any, però hi ha una part de diferències que és encara més vergonyosa, perquè les dones, de mitjana, cobren un 10,3 % menys que els homes per hora treballada. Una millora, no obstant això, respecte a 2014, en què aquesta diferència era del 13,0 %.

En el cas de la Comunitat Valenciana, les xifres són una mica pitjors, encara que certament es partia d'una posició pitjor i la millora ha sigut molt més destacada. Si en 2014 la bretxa salarial en salari anual se situava en el 25,5 %, mentre que aconseguia un 13,9 %, quasi un punt per damunt que la mitjana nacional, en termes de salari per hora, actualment les xifres són quasi iguals a les d'Espanya: un 21,6 % i un 10,3 % en salari anual i hora, respectivament.

Lamentablement, aquest no és l'únic problema de desigualtat que hi ha en el mercat laboral en termes salarials. A més d'aquesta distribució desigual dels salaris en termes mitjans entre els treballadors i les treballadores, en l'entorn laboral hi ha altres problemes afegits: el del desigual repartiment de la massa salarial entre el conjunt de persones treballadores i el de la desigualtat salarial entre el conjunt dels i les treballadores de manera individual. Per això, a causa de l'alt grau d'importància que l'increment de la desigualtat salarial té en la ciutadania del nostre país, resulta també d'especial interés per a la Comunitat Valenciana l'estudi detallat de l'estructura salarial de les seues persones treballadores no sols des de la perspectiva de la bretxa salarial de gènere, sinó també des del punt de vista de la distribució salarial intersexes i intrasexes. Si l'estudi d'aquestes variables ja és interessant per si mateix, ho és més si tenim en compte la interrelació que hi ha entre la desigualtat en la distribució de la renda i la bretxa salarial de gènere (Larraz, Pavía i Vila, 2019).

En aquest sentit, i en termes de desigualtat, la situació també ha millorat des de l'últim informe, que analitzava les xifres de l'enquesta de 2014, en plena gran recessió. Espanya i la Comunitat Valenciana estan millorant, durant els últims anys, els seus índexs de desigualtat. Espanya és un dels països de la UE que pitjor evolució va presentar en les seues xifres de desigualtat durant els anys de la gran recessió. Després d'uns anys en què

l'efecte de les últimes reformes laborals i els nous estils de contractació van conduir a un increment de la desigualtat, aquest nou informe estudia amb dades de l'Enquesta d'estructura salarial de 2018 (ESS, 2020) la nova situació de la Comunitat Valenciana i la seua comparació amb Espanya. Els estudis de la bretxa salarial i de les desigualtats salarials es complementen, com no podia ser d'una altra manera i atés que no és possible abstraure's a les conseqüències econòmiques i socials que la crisi associada a la pandèmia del COVID-19 comporta, amb unes primeres anàlisis que busquen esbossar els efectes d'aquesta amb una perspectiva de gènere.

En concret, a més d'estudiar la bretxa salarial de gènere que hi ha, també abordem l'estudi de la desigualtat econòmica, entesa com el grau de concentració en el repartiment de la massa salarial. És a dir, a més de la identificació dels orígens de la bretxa salarial, qüestió que periòdicament és tractada àmpliament en diversos estudis (per exemple, Ministeri d'Igualtat i Ministeri de Treball i Immigració 2009; Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, 2012; Consell Econòmic i Social, 2012; Consell Superior de Cambres de Comerç, 2012; Murillo Huertas i Simón Pérez, 2014; Vega *et al*., 2016), aquest estudi també se centra a identificar els sectors d'activitat, les ocupacions o les característiques laborals del treballador o de l'empresa en què el repartiment salarial és menys equitatiu entre les persones treballadores en el seu conjunt, entre els homes i les dones com a grups diferenciats, i, fins i tot, entre les dones entre si i els homes entre si.

A més de la identificació de les característiques laborals dels grups en què la concentració salarial és superior i, per tant, menys igualitari el repartiment salarial, resulta fonamental trobar en quina mesura aquesta desigualtat està originada per les desigualtats entre homes i dones, com a grup, d'una banda, o per les desigualtats que les persones treballadores tant homes com dones tenen entre si, d'una altra. Aquestes desigualtats són el que es coneix com desigualtats intergrups i intragrups.

Més específicament, en aquest informe s'ha dut a terme l'estudi de la bretxa salarial i la descomposició del grau de desigualtat econòmica dels salaris a la Comunitat Valenciana en 2006, 2010, 2014 i 2018, i estableix la comparació amb el conjunt d'Espanya. Aquesta anàlisi permetrà conéixer detalladament la realitat de la bretxa salarial i la desigualtat salarial de la comunitat a través de la identificació dels grups amb característiques laborals semblants en què la desigualtat general i de gènere és superior, i permetrà identificar els

col·lectius més vulnerables de la societat pel fet de presentar un repartiment de la riquesa més desigual.

Atés que entre els principals objectius de la Unió Europea es troba el de promocionar polítiques d'igualtat de gènere per a incrementar la participació de la força del treball (Comissió Europea, 2010a, 2010b), aquesta anàlisi podrà també servir d'ajuda a les autoritats competents en la presa de decisions i d'avaluació de les polítiques emprades en l'objectiu de reduir la desigualtat de gènere. És més, seguint a Castillo (2012), i tenint en compte que "com major desigualtat econòmica, els països de mitjana justifiquen un nivell de desigualtat salarial més alt", entenent per aquesta última la bretxa salarial, resulta fonamental l'estudi dels grups de població amb més desigualtat econòmica, així com dels grups i les característiques laborals en què la desigualtat econòmica de gènere resulta més rellevant.

Per a dur a terme l'anàlisi, s'han considerat com a idònies les microdades recol·lectades per l'Institut Nacional d'Estadística relatives a les enquestes d'estructura salarial (INE, 2008, 2012, 2016, 2020) corresponents a les quatre últimes onades quadriennals (corresponents als anys 2006, 2010, 2014 i 2018), a partir de les quals s'obtenen, entre altres, estimacions sobre el guany brut anual i el guany per hora, que permeten obtindre resultats sobre l'estructura i la distribució dels salaris a Espanya i per comunitats autònomes.

La resta de l'informe s'estructura com s'indica a continuació. La secció 2 emmarca l'estudi dins de la literatura de desigualtat i bretxa salarial i descriu els esforços del legislador i de l'executiu en la seua lluita per a reduir les discriminacions de gènere. En la secció 3 es detallen les dades i la metodologia utilitzada. La secció 4 analitza els salaris a la Comunitat Valenciana respecte a la mitjana nacional. En la secció 5 s'estudien els indicadors de desigualtat a la Comunitat Valenciana. La secció 6 aprofundeix en l'estudi de la bretxa salarial a la Comunitat respecte a la mitjana nacional en funció de les característiques personals i laborals de la persona treballadora i de les característiques de l'empresa. Això s'escomet estudiant la situació actual i la seua evolució temporal. La secció 7 du a terme l'anàlisi de la concentració salarial a la Comunitat Valenciana respecte a la mitjana nacional en funció de les característiques esmentades anteriorment, també en el moment actual i en perspectiva temporal. La secció 8 està dedicada a analitzar els

efectes, sobre el mercat de treball i amb una perspectiva de gènere, de la crisi vinculada a la pandèmia de la COVID-19. Finalment, la secció 9 conclou el document.

2. MARC TEÒRIC

Un indicador concret de la desigualtat de gènere i independència econòmica en qualsevol societat contemporània és la bretxa salarial de gènere. Aquesta variable aporta informació sobre les dissimilituds entre dones i homes en ingressos bruts per hora treballada. És una font d'informació precisa sobre el camí cap a la igualtat de gènere. Els recursos econòmics doten d'independència l'ésser humà. En altres paraules, una activitat laboral retribuïda obri les portes de la llibertat a les dones que no desitgen ser dependents econòmicament de les seues parelles, i els permet prendre decisions sobre les seues vides. L'autonomia econòmica ofereix la possibilitat de traspassar les parets de l'espai privat de la unitat familiar moderna tradicional de Parsons (1955), la qual concep com a imperatiu que les dones de la família assumisquen la funció de reproducció i cures de manera gratuïta.

El salt de les dones a l'espai públic a través del mercat laboral amb una ocupació remunerada modifica el rol que tenen en el si de l'estructura familiar, ja que les converteix també en subministradores de renda (Millán-Vázquez, Santos-Pita i Pérez-Naranjo, 2015) i en el sistema polític (Roig, Aybar i Pavía, 2020). Com que també és cap de la llar, els seus interessos s'amplien més enllà del cercle familiar. L'activitat laboral remunerada les obliga a estar informades de tot el que succeeix en l'àmbit polític i concerneix directament la seua funció de proveïdora de recursos econòmics. El seu món no se circumscriu a l'entorn de la llar. En definitiva, s'amplia la seua adquisició d'informació política, l'anomenat coneixement polític (Roig, Aybar i Pavía, 2020). Per això, cal considerar la bretxa salarial de gènere com un indicador social fonamental per a mesurar la desigualtat entre dones i homes, i avançar cap a una societat sostenible inclusiva que, d'acord amb l'objectiu 5.4 de desenvolupament del mil·lenni (ODS), no discrimine les dones per raó de gènere.

Quan la bretxa salarial se superposa amb la bretxa de gènere es produeix la bretxa salarial de gènere. La desigualtat en matèria d'ingressos se superposa amb la discriminació per raó de gènere, i de manera automàtica sorgeixen altres tipus de bretxes, com la pobresa femenina en el sistema de pensions. Tal com han demostrat Larraz, Pavía i Vila (2019), hi ha una relació entre la desigualtat salarial total i la desigualtat de gènere. Com més gran és la bretxa salarial, més gran és la bretxa de gènere, dues bretxes que augmenten amb

l'edat i el nivell d'educació de les persones. Des dels anys cinquanta del segle XX, l'agenda política europea intenta respondre a aquest repte, com queda de manifest en el mateix tractat fundacional de la Unió Europea, conegut com a Tractat de Roma de 1957.

Al llarg d'aquest capítol es pretén descriure les característiques del desafiament de la bretxa salarial de gènere a Espanya. En primer lloc, es recullen les teories explicatives principals de les desigualtats en ingressos bruts per hora entre dones i homes. En segon lloc, es fa un repàs general al marc jurídic que pretén corregir aquesta desigualtat. Finalment, es recullen una sèrie de reflexions breus a fi que tècnics, acadèmics i autoritats polítiques puguen elaborar i implementar polítiques públiques eficients en matèria d'erradicació de la bretxa salarial de gènere.

Amb aquest objectiu, en aquest capítol s'adopta l'enfocament metodològic descriptiu des de la ciència política. Es descriu el comportament de la bretxa salarial de gènere a Espanya en el marc jurídic vigent. Es pretén entendre aquest fenomen que caracteritza la nostra societat i identificar els seus trets més importants a través de la descripció d'aquest (Nassaji, 2015). S'opta per una aproximació holística interdisciplinària, en què es combinen les perspectives econòmiques i sociològiques amb la politològica (Stember, 2019).

2.1. Bretxa salarial de gènere i desigualtat. Una mirada sobre els seus determinants

Al llarg de la segona meitat del segle XX i des que va començar el segle XXI, han proliferat els estudis sobre els determinants de la bretxa salarial de gènere des de diferents disciplines. Bàsicament, les teories principals sobre els determinants de la bretxa salarial de gènere poden agrupar-se en dues grans categories: les que dirigeixen la seua atenció a l'individu i les que se centren en l'estructura. En el primer grup es troben les teories econòmiques neoclàssiques articulades entorn de l'individu, entre les quals destaca la teoria del capital humà de Becker (1983). Per a aquest Premi Nobel d'Economia de 1992, les diferents retribucions salarials entre dones i homes s'expliquen per les eleccions personals sobre la base del nivell d'educació i l'experiència laboral. Les preferències individuals estan en l'origen de la decisió d'estudiar i desenvolupar una carrera professional. Per a aquest autor, les persones es defineixen com a agents econòmics

racionals. D'acord amb Mincer i Polacheck (1974), els pitjors treballs de les dones, amb els menors ingressos d'elles respecte als homes, són fruit de la inversió més baixa en capital humà que realitzen elles mateixes, per la suposada prioritat que la mateixa població femenina atorga a l'àmbit familiar i que limita la seua plena participació en el mercat laboral. La productivitat de les dones és, per consegüent, inferior, la qual cosa desemboca en una retribució per a la població femenina per davall de la masculina (Blau i Kahn, 1996).

Aquestes diferències entre el comportament laboral de les dones i els homes s'explicaven en termes d'eficiència. "la distribució del treball en la llar s'entén com una estratègia per a maximitzar el benestar" (Lago-Peñas, 2002: 174). Aquests autors consideraven que la decisió personal respon a la infraqualificació de les mateixes dones, així com al seu desig de compatibilitzar la funció de reproducció amb el treball remunerat, que els impedeix desenvolupar una carrera professional similar a la de la població masculina. Les seues investigacions s'ocupaven de la relació entre educació, producció i treball.

En la segona categoria s'aglutina una amalgama de teories que provenen de diferents disciplines, l'objecte d'estudi principal de les quals és l'estructura socioeconòmica. Reïx la teoria de l'economia feminista i la noció que té de l'economia de cures (Durán, 2012; Pérez, 2006), que posa l'èmfasi en la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere amb un caràcter transversal en el model d'economia de mercat. L'objectiu d'aquest nou enfocament era eliminar la invisibilitat del treball de cures no remunerades que, per raons socials, es veuen obligades a assumir les dones de manera gratuïta. En aquest enfocament s'identifica com a origen de la bretxa salarial un sistema econòmic de naturalesa patriarcal construït entorn de la divisió sexual del treball, que assigna a les dones el paper de *caregivers* (la funció de reproducció i cures), i als homes, el paper de *breadwinners* (la funció de producció). L'augment de la participació femenina en el mercat laboral no suposa que l'Estat o els homes assumisquen aquesta funció essencial de cures. Com a conseqüència, les dones es fan càrrec del rol de cures amb greus efectes sobre el seu paper de treballadores remunerades, amb conseqüències palpables en la bretxa salarial de gènere o la precarietat laboral, entre altres. A diferència dels homes, d'acord amb aquesta teoria, elles han de compaginar la jornada laboral amb les "obligacions" familiars. Si el temps és finit (un dia té 24 hores) difícilment es podrien comparar amb els homes en termes d'hores treballades (Beck-Gernsheim, 2006; Roig, 2019), i, per tant, en termes de

retribucions salarials brutes per hora treballada. Aquestes diferències en el temps destinat a treballar es tradueixen en dissimilituds d'ingressos per hora treballada (i per total anual de treball remunerat) entre dones i homes. El no reconeixement de les cures com un treball per part del sistema econòmic significa la seua invisibilitat (Rodríguez Enríquez, 2015). Com indica Durán (2018), les cures no remunerades no es preveuen en la comptabilitat nacional i les dones han d'assumir les funcions com a imperatiu social sense rebre cap retribució ni reconeixement social.

A aquesta invisibilitat de les cures no remunerades en termes comptables i socials s'afig la segregació ocupacional de gènere. Quan s'analitza la presència de les dones en el mercat laboral es detecta una discriminació estructural cap a la població laboral femenina, que està relacionada amb el repartiment desigual de les responsabilitats familiars (Cebrián i Moreno, 2018; Torns i Recio, 2012). En aquest sentit, correspon indicar que la frontera entre l'economia i la sociologia és difusa, i les dues disciplines estan interrelacionades. De fet, en el camp de la sociologia del treball també es posa l'èmfasi sobre el procés de socialització i la construcció cultural de rols diferenciats segons el sexe esmentada anteriorment, que mediatitza el mercat laboral i deriva en el fenomen de la segregació ocupacional (Simó-Noguera *et al.*, 2016). En aquest sentit, la segregació en el mercat laboral segons gènere, siga vertical, siga horitzontal, desemboca en els fenòmens de discriminació laboral que pateixen les dones en l'accés a ocupacions determinades, i es coneixen sota el terme de *glass ceiling* (sostre de vidre[4]) i *sticky floor* (sòl enganxós[5]). En altres paraules, s'obrin les portes del mercat laboral a les dones, però només en unes certes ocupacions i en pitjors condicions laborals (precarietat laboral, jornades parcials, menys remuneració, entre altres). Les dones són sempre majoritàries en treballs d'atenció al públic, així com, en serveis de restauració i comerç, amb baixos salaris. Són ocupacions que requereixen altes habilitats socials per a tractar i cuidar els clients. De manera anàloga, cal esmentar el predomini de la presència femenina en serveis de salut i la cura de les persones, activitats que també estan directament vinculades al rol de gènere que assigna a les dones les tasques de la cura en el cercle familiar com a mare-esposa-cuidadora, i estan pitjor remunerades. Els dos fenòmens expliquen les dificultats de les

[4] El fenomen *glass ceiling* (sostre de vidre) es refereix a les dificultats que troben les dones per a augmentar les responsabilitats laborals que tenen i ascendir dins de la jerarquia laboral.
[5] El fenomen sticky *floor* (sòl enganxós) concerneix els obstacles que les dones troben per a abandonar els llocs de treball pitjor remunerats i de més baixa qualificació.

dones per a obtindre treballs amb retribucions similars a les de la població masculina, que conduirien a una convergència salarial entre dones i homes.

En la mateixa òrbita se situava la teoria econòmica de desenvolupament a escala humana (Max-Neef, 1994), que va més lluny que l'economia feminista dominant amb la seua proposta de model econòmic humà i ecològic alternatiu a l'economia de mercat. Des d'aquest paradigma, els determinants de la bretxa salarial de gènere es troben en la mateixa naturalesa de l'economia de mercat, la raó de ser dels quals és maximitzar la productivitat. L'individu s'aprecia com una màquina de producció sense dimensió humana, l'*homo economicus* invulnerable. Com que no es reconeixen les necessitats humanes com l'afecte o la cura, el treball de cures que exerceixen les dones, per tant, es torna invisible per a aquest sistema econòmic productiu, i no se'n reconeix el valor imprescindible per al desenvolupament de l'ésser humà. Aquesta aproximació planteja un model d'economia que tinga en el centre les persones, i identifique com a necessitats bàsiques la cura afectiva o la sostenibilitat del medi ambient, per exemple. Cavalca entre l'economia feminista i l'economia ecològica.

En l'actualitat, aquests enfocaments estructurals sobre les dissimilituds en matèria d'ingressos per hora treballada entre dones i homes són presents en diferents iniciatives polítiques. Aquesta mirada sobre l'economia, que té com a meta posar fi a la discriminació salarial que pateixen les dones es recull en el mateix pla d'acció política de l'ONU, l'anomenada Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, que han assumit tant el Govern espanyol com la Generalitat Valenciana. Els ODS 2030 defensen un nou model de desenvolupament socioeconòmic destinat a les necessitats humanes com a éssers humans vulnerables en un marc d'igualtat i inclusiu, en què les dones gaudisquen d'una situació d'igualtat efectiva amb els homes en les dimensions política, social i econòmica. Aquest pla d'actuació econòmica, Agenda 2030, situa les persones en el centre, i introdueix un nou paradigma sobre les cures no remunerades exercides per les dones, com es plasma en el punt quatre de l'ODS 5 sobre la igualtat de gènere. Aquesta centralitat de l'ésser humà deixa en un segon lloc l'economia i forma part de l'agenda política internacional des dels anys noranta amb l'elaboració anual de l'índex de desenvolupament humà (IDH) per part de les Nacions Unides. L'IDH mesura les desigualtats "més enllà de l'ingrés, més enllà de les mitjanes i més enllà del present", com es reflecteix en el títol de l'últim informe del PNUD sobre desenvolupament humà de

2019[6] i la teoria del desenvolupament humà de Sen (1997), Premi Nobel d'Economia en 1998.

Una altra òptica per a abordar el problema de la desigualtat salarial de gènere menys desenvolupada és l'enfocament des de la teoria política, en què destaca Pateman i la seua obra *El contracte sexual* (2019). El fonament de l'Estat democràtic liberal actual es troba en la mateixa divisió sexual del treball, com ja apuntava Wollstonecraft (1972) en el segle XVIII. El concepte de ciutadania no incorpora les dones, que imperativament han d'ocupar-se de la funció social de mare-esposa-cuidadora en l'espai privat que configura la unitat familiar. L'aïllament de la vida pública comportava la seua invisibilitat com a subjecte jurídic i econòmic en el mercat laboral. La població d'esposes quedava fora del mercat de treball remunerat subjugades als seus marits, que exercien la funció de *breadwinners* com a productors econòmics i proveïdors de la família, de la qual formen part les dones. Aquesta no-inclusió del gènere femení en la noció de ciutadania afectava tota l'estructura política, socioeconòmica i jurídica amb repercussions greus sobre les dones treballadores, siga perquè assumien tasques de cura no remunerades ni reconegudes socialment o perquè només se'ls permetia exercir ocupacions amb pitjors condicions laborals.

Aquest breu repàs a les teories explicatives principals dels determinants de les dissimilituds retributives entre dones i homes deixa clar que la bretxa salarial de gènere és objecte d'estudi de multitud de disciplines, des de l'economia, passant per la sociologia, fins a la ciència política.

2.2. Les respostes de la legislació

El marc normatiu espanyol actual no admet la bretxa salarial de gènere i arranca amb la mateixa Constitució Espanyola de 1978. L'article 14 de la CE estableix la igualtat de dones i homes davant de la llei, sense que puga prevaldre cap discriminació sobre la base

[6] Hi ha més informació sobre l'Informe sobre desenvolupament humà 2019 del PNUD en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_spanish.pdf

del sexe o altres raons socials com la construcció de rols de gènere. L'article 35 recull el deure i el dret a la participació laboral i la seua remuneració, sense que en cap cas puga fer-se discriminació per raó de sexe. A més, en l'article 9.2 queda clar que els poders públics són els responsables de remoure els obstacles que impedisquen la igualtat efectiva en la vida econòmica i social, entre altres escenaris.

A mesura que avança el procés de construcció democràtica s'adopten noves normes que desenvolupen aquests principis constitucionals. No obstant això, cal destacar que l'aproximació jurídica-política al desafiament només es formula i s'implementa en la seua dimensió laboral en el segle XXI. Fins llavors s'aborda a través del dret laboral, en particular l'Estatut dels Treballadors en l'article 28. És cert que les diferents modificacions de l'Estatut dels Treballadors han afectat l'article 28. Des d'aquesta perspectiva, cal valorar positivament l'evolució del mateix article 28 des de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors, fins a la redacció actual fruit de la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. L'article 28 en la versió de 1980 només disposa: "L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball igual el mateix salari, tant per salari base com pels complements salarials, sense cap discriminació per raó de sexe".

La redacció actual de l'article 28 és, per contra, molt més àmplia. Reconeix que la discriminació retributiva entre dones i homes té caràcter estructural i pot ser indirecta d'acord amb la normativa europea. En concret, la Directiva 2006, en l'article 2.*b*, defineix la discriminació indirecta com "la situació que una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situen persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puga justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen adequats i necessaris". Així, l'actual article 28 de l'Estatut dels Treballadors sobre igualtat de remuneració per raó de sexe assenyala que:

"1. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i siga quina siga la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que puga produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o les condicions d'aquesta.

Un treball ha de tindre igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguen equivalents.

2. L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seua plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors en l'empresa, al registre salarial de la seua empresa.

3. Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe siga superior a la de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores."

Aquest canvi en el dret laboral espanyol no es pot entendre sense esmentar els avanços produïts en la formulació i l'aprovació de la normativa per a equiparar dones i homes en drets i deures, així com sense atendre els avanços per derogar les normes assentades sobre la discriminació sobre la base de rols socials atribuïts diferentment a la població femenina i masculina en perjudici de la primera, és a dir segons el gènere.

Entre les fites principals en lleis per a la igualtat entre dones i homes de rellevància especial es troben les lleis que reformen el Codi Civil en matèria de matrimoni, de 1981. La Llei 11/1981 situa en igualtat legal la dona amb el seu marit en l'Administració i la disposició dels béns de guanys. Per exemple, es reconeix la igualtat als dos cònjuges en les relacions amb els fills, quan fins a aqueix moment prevalia al pare. La Llei 30/1981 va legalitzar el divorci, i va posar fi a la discriminació per raó de sexe. Fins llavors els homes podien argumentar la infidelitat de l'esposa com a causa de separació, però les dones no.

L'aprovació en 1983 de la creació de l'Institut de la Dona (IM) també està encaminada a eliminar els obstacles que impedeixen la igualtat efectiva entre homes i dones. Introdueix el feminisme d'estat que regeix en països europeus com Suècia des dels anys setanta (Valiente, 1994). Més tard aquesta institució es reprodueix a les comunitats autònomes, com és el cas de l'Institut de la Dona a la Comunitat Valenciana, que assumeix la mateixa funció que en l'àmbit estatal de coordinar i impulsar les polítiques públiques d'igualtat en l'autonomia valenciana. D'aquesta manera, en paral·lel al procés de canvi legislatiu, es desenvolupen una sèrie de polítiques públiques de gènere que també contribueixen a avançar cap a la igualtat entre dones i homes, com es reflecteix en els plans d'igualtat d'oportunitats que adopta l'IM.

Abans, però, en 1985 es fa un altre pas legislatiu important amb la Llei 9/1985 per a la despenalització de l'avortament. S'amplien les possibilitats que les dones decidisquen per elles mateixes ser mares o no ser-ho, i ser subjectes jurídics autònoms.

La incorporació d'Espanya a la Unió Europea en 1986 és un punt d'inflexió. Aquesta fita impulsa el canvi legislatiu i les polítiques d'igualtat de gènere. El marc legislatiu ha de reformar-se per a introduir els paràmetres europeus en termes d'igualtat de gènere. La dècada dels anys noranta es caracteritza per la transposició de directives europees importants en aquest sentit. "La Llei 42/1994, de 30 de desembre, va aplicar a la regulació espanyola la Directiva europea 92/85/EEC sobre la protecció a les treballadores embarassades i el dret a la lactància. Fins a aquest moment, la baixa per maternitat estava inclosa dins de la contingència d'invalidesa i malaltia. El canvi més important va ser passar de considerar el permís per maternitat com a baixa per malaltia a acceptar-la com una contingència específica que requeria una regulació pròpia. La reforma de 1994 va ampliar el període del permís (de 14 setmanes en 1989 a 16 en 1994) i la quantia de la prestació (de 75 % al 100 % de la base a reguladora). L'accés a la prestació també va millorar perquè va reduir el període mínim de cotització d'un any a 180 dies i perquè l'Estat va assumir el cost de les cotitzacions a la Seguretat Social. Aquests canvis van aconseguir una convergència europea en aquesta matèria" (Lombardo i León, 2014: 18). De la mateixa manera, la Llei 39/1999 que introdueix la conciliació de la vida familiar i laboral és fruit de la transposició d'una altra directiva europea. Aquest fenomen estudiat en profunditat per Lombardo (2003 i 2004) es coneix com a europeïtzació.

L'europeïtzació no es limita al marc normatiu, sinó que també aconsegueix les polítiques públiques. De fet, els primers plans d'igualtat d'oportunitats tenen com a model els diferents programes d'acció comunitària, que comencen en 1982 (Lombardo, 2002). El I Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes (PIOM) data de 1988 i té com a objectiu millorar la situació social de les dones. Les mesures que reuneixen corresponen a sis àrees diferents des de la igualtat en l'ordenament jurídic, que passen per la família i la protecció social, l'educació i la cultura, l'ocupació i les relacions laborals, la salut fins a aconseguir també la cooperació internacional i l'associacionisme. El II Pla d'igualtat (1993-1995) situa com a prioritat per a escometre els canvis estructurals per a aconseguir i la igualtat real les mesures d'acció positiva. En aquest cas, les actuacions es van centrar fonamentalment en tres àmbits: educació, formació i ocupació.

El III Pla (1997-2000) perseguia la coparticipació de les dones en el conjunt de la societat. Per a fer-ho s'hi va introduir, d'acord amb la IV Conferència Mundial de les Dones a Pequín i el IV Programa d'acció comunitari de la UE, el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques. De nou, el marc europeu i internacional juga el seu paper en el disseny de les polítiques públiques espanyoles. El següent PIOM (2001-2005) es basa en les directrius de l'Estratègia marc comunitària sobre igualtat entre homes i dones. Presenta un caràcter dual perquè busca tant la transversalitat de gènere com l'adopció de polítiques específiques d'igualtat d'oportunitats.

En la primera dècada del segle XXI, l'adopció de la Llei contra la violència de gènere (LO 1/2004) inicia una nova etapa. L'impuls legislatiu aconsegueix el súmmum amb l'aprovació de la Llei d'igualtat efectiva (LO 3/2007), que busca eliminar els obstacles que impedeixen una igualtat real entre homes i dones per a superar la igualtat formal. Introdueix el principi de transversalitat de gènere que imposa que les lleis, les polítiques públiques i qualsevol actuació política han d'incorporar l'objectiu de la igualtat tal com està establit. Aborda el problema de la desigualtat des d'una perspectiva integral, que va més enllà de la dimensió formal. Una de les seues novetats es fonamenta en la previsió de polítiques actives per a complir els objectius de la llei. Com indica el mateix títol, el fi últim és la igualtat efectiva, i es concep el principi d'igualtat com un principi transversal, que afecta el conjunt de polítiques públiques i actuacions dels poders públics. Aquesta llei comporta l'adopció o la modificació d'altres lleis. Tal és el cas de la Llei electoral,

que veu com es modifica l'article 44 per a introduir el principi de composició equilibrada per a aconseguir la paritat en les candidatures. Ara bé, la falta de voluntat política i recursos, especialment una vegada s'inicia la Gran Recessió en 2009, va suposar un alentiment de l'aplicació de la mateixa llei. Per exemple, quedava pendent l'aprovació d'una llei d'igualtat salarial per a eliminar la bretxa salarial de gènere.

Una altra llei bàsica en igualtat de gènere és la Llei 39/2006 de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència. L'anomenada Llei de dependència té com a objectiu establir un sistema de cures per als individus sense autonomia personal, i externalitzar les funcions de cura que el sistema patriarcal assigna a les dones com a "obligacions de la llar".

El PIOM de 2008-2011 s'estructurava entorn de la Llei d'igualtat, que apostava per l'apoderament de les dones, la transversalitat de gènere o la redefinició del concepte de ciutadania perquè les dones no en queden excloses. El Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats (PEIO), segons la seua denominació actual de 2014-2016, continua adoptant l'enfocament dual que combina les polítiques d'igualtat específiques amb la transversalitat per als canvis estructurals. El retard en l'aprovació del PEIO per al període següent a 2018 demostra poc interés per les polítiques d'igualtat de gènere per part de les autoritats polítiques en aquest període. En el marc de la Gran Recessió iniciada en 2009, les qüestions de gènere deixen de ser una prioritat en l'agenda pública.

L'aprovació del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, representa un altre canvi fonamental. Per primera vegada, la legislació espanyola estableix mesures concretes per a fer efectiu el dret a la igualtat salarial entre la població femenina i masculina. Entre els mecanismes destaca el Registre de retribucions en les empreses amb l'objectiu que afloren les discriminacions salarials sobre les dones. El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre d'aquests i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i el depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, també és un altre pas de gegant cap a la fi de la bretxa salarial de gènere. Aquesta norma especifica el desenvolupament dels plans d'igualtat en el si de les empreses, i rebaixa la grandària de les empreses que tenen l'obligació d'aprovar i registrar el seu pla d'igualtat de 250 treballadors a 50. En aquests moments és difícil valorar l'aplicació d'aquesta nova normativa, atés que encara no ha

entrat en vigor. No obstant això, des de l'òptica formal ha de valorar-se positivament l'aprovació dels dos reials decrets en matèria de no-discriminació retributiva per raó de sexe.

Totes aquestes lleis i polítiques, malgrat les limitacions, aplanen el camí per a la incorporació de les dones a l'esfera pública. Formen part del procés de modernització d'aquest país (Roig, Aybar i Pavía, 2020). Impulsen l'apoderament de les dones, es reconeixen els seus drets i es facilita l'accés al mercat laboral, per exemple, a través de la baixa de maternitat. Suposen el reconeixement del problema de la desigualtat per raó de sexe i ajuden en la construcció social del gènere en l'agenda política, visibilitzant la bretxa de gènere. Aquest nou marc normatiu i polític és inseparable de la transformació social de les dones (i dels homes) en l'Espanya de final del segle XX i principi del segle XXI. Malgrat això, la persistència de la bretxa salarial de gènere manifesta que la desigualtat de gènere perdura en la nostra societat i que, més enllà de l'àmbit normatiu, són necessàries noves mesures, acompanyades de recursos econòmics, materials i culturals.

En aquest sentit, s'espera que la important pujada del salari mínim interprofessional tinga efectes positius per actuar sobre els salaris més baixos, en què relativament hi ha més dones ocupades a causa de la històrica segregació ocupacional de gènere. Així mateix, a partir de 2021, gràcies a l'RD-L 6/2019, d'1 de març, s'equipara el permís de paternitat al de maternitat, i no és transferible entre els progenitors. Aquest és un pas essencial per a la igualtat real i efectiva entre dones i homes en tots els àmbits, ja que es reconeix la responsabilitat dels homes en matèria de cures. Tant pares com mares podran interrompre el seu contracte de treball durant 16 setmanes, de les quals les 6 primeres setmanes posteriors al part (o adopció) són obligatòries i hauran de gaudir-se a jornada completa pels dos progenitors. A partir de la sisena setmana els progenitors poden acordar segons la seua voluntat la distribució temporal d'aquest dret en períodes setmanals. Es podrà exercir de manera acumulada o interrompuda. El període per a exercir aquest dret serà des del final de la suspensió obligatòria a jornada completa (les primeres sis setmanes després del naixement) fins que el fill o la filla complisca els dotze mesos. És a dir, ha d'exercir-se durant el primer any de vida de la criatura. Sens dubte, són passos en la bona direcció per a avançar en l'equiparació, encara que encara en són necessaris més. És suficient pensar que la reserva del lloc de treball no és real per a una persona treballadora autònoma o què succeeix, després d'un naixement, des de les 16 setmanes de la vida fins

als 12 anys en absència d'una xarxa formal o informal de cures. Una xarxa de cures que tinga en compte les característiques socioeconòmiques de la població i de la zona on s'ha d'aplicar. Cal pensar, per exemple, en les jornades laborals associades a una zona turística en període estival.

3. DADES I METODOLOGIA

3.1. Dades

Per a dur a terme l'informe, s'ha utilitzat la informació disponible sobre salaris inclosa en les macroenquestes d'estructura salarial de caràcter quadriennal de 2006, 2010, 2014 i 2018 (INE, 2008, 2012, 2016 i 2020)[7] realitzades per l'Institut Nacional d'Estadística (INE). En concret, l'enquesta quadriennal[8] d'estructura salarial és una operació estadística que realitza l'INE des de 1995, en el marc de la Unió Europea (UE), que empra criteris comuns de metodologia i continguts, que permeten obtindre resultats comparables entre tots els països membres de la UE sobre l'estructura i la distribució dels salaris. L'enquesta indaga sobre la distribució dels salaris en funció d'una varietat alta de variables, entre les quals es troben sexe, ocupació, branca d'activitat, antiguitat en l'empresa o grandària de l'empresa (vegeu la taula 2). L'INE recol·lecta la informació continguda en les microdades de l'enquesta a partir de l'explotació conjunta de fitxers de la Seguretat Social (SS) i de l'Agència Tributària (AEAT), junt amb la utilització d'un qüestionari específic.

A través de les seues microdades es pot disposar dels salaris individuals de les treballadores i treballadors, així com de les variables de caràcter personal i de les relacionades amb el lloc de treball. Entre les primeres, l'enquesta aporta informació sobre el sexe, edat, nacionalitat i nivell d'estudis, i respecte a les segones, les variables disponibles comprenen l'antiguitat en el lloc de treball, el tipus de jornada i de contracte, l'ocupació que du a terme (seguint la classificació nacional d'ocupacions vigent: CNO 1994 per a l'onada de 2006 i 2010 i CNO 2011 per a les de 2014 i 2018), el seu grau de responsabilitat en aquesta, l'activitat (seguint la classificació nacional d'activitats vigent: CNAE 1993 per a l'onada de 2006 i CNAE 2009 per a les de 2010 i 2014) i la grandària de l'empresa, si l'empresa és de control públic o privat, quin és el principal mercat al qual

[7] L'enquesta de 2006 conté informació relativa a 235.272 persones treballadores. La de 2010 té una grandària mostral de 216.769 persones treballadores. L'enquesta de 2014 disposa d'informació relativa a 209.436 persones treballadores individuals. Finalment, l'enquesta de 2018 conté dades de 216.726 persones, treballadores i treballadors.

[8] S'ha de notar que hi ha una enquesta anual d'estructura salarial que es realitza des de l'any 2004 (excepte en els anys en què s'escomet la macroenquesta quadriennal) que permet obtindre estimacions del guany brut anual per treballador, classificat per tipus de jornada, sexe, activitat econòmica i ocupació.

dirigeix la seua producció, així com el tipus de conveni col·lectiu pel qual es veuen afectades les persones treballadores.

Tota aquesta informació queda recollida a partir dels centres de cotització seleccionats en la mostra, de la qual s'exclouen les empreses del sector agrícola i pesquer, les persones treballadores de l'Administració pública no incloses en la Seguretat Social, el personal domèstic i les persones treballadores d'organismes extraterritorials.

En aquest estudi s'ha tingut en compte, d'una banda, la variable "guany brut anual per persona treballadora", que inclou pagaments en espècie, amb la finalitat d'estudiar els diferents graus de concentració que hi ha en els salaris bruts anuals i analitzar les conseqüències que això implica. D'altra banda, per a aïllar l'efecte que té sobre els salaris anuals l'augment de la presència de la dona en treballs a temps parcial (un salari mitjà anual més baix), l'estudi sobre el salari anual brut es complementa també utilitzant la variable "guany mensual per hora per persona treballadora". En tot cas, s'ha de tindre en compte que aquest treball considera en tot moment unitats monetàries corrents. És a dir, els salaris anuals i per hora estan mesurats en euros corresponents a cada any (en termes nominals), per la qual cosa no es té en compte l'efecte inflació o variació de preus.

Des del punt de vista de les grandàries mostrals, l'Enquesta d'estructura salarial (ESS) corresponent a l'any 2006 va seleccionar per a tot Espanya 30.346 comptes de cotització de la Seguretat Social, dels quals van ser-ne enquestables 29.517 (27.301 enquestats i 2.216 negatius) i 235.272 persones treballadores d'entre els comptes enquestats. D'aquests comptes de cotització, 2.153 pertanyien a la Comunitat Valenciana, i el nombre de persones treballadores enquestades, 18.230. En l'enquesta duta a terme l'any 2010 es recull informació sobre 25.104 comptes de cotització de la Seguretat Social (encara que es van seleccionar 27.482 unitats, les enquestables van ser 26.912, i, d'aquestes, 25.104 enquestades i 1.808 negatives). En les enquestes es va recollir la informació de 216.769 persones treballadores, i eren de la Comunitat Valenciana 2.195 comptes i 17.773 persones treballadores. Les dades mostrals definitives de 2014 van presentar 25.087 comptes de cotització de la Seguretat Social (de les 27.339 unitats seleccionades, les enquestables van ser 26.534: 25.087 enquestades i 1.447 negatives) amb un total de 209.436 persones treballadores a escala estatal i 2.019 comptes i un total de 16.787 persones treballadores per a la Comunitat Valenciana. Finalment, l'any 2018, la

planificació preveia recol·lectar dades de 27.549 comptes de cotització i 234.246 persones treballadores, les taxes de resposta van aconseguir, respectivament, el 89,69 % i el 92,52 %, i es va mostrejar un total de 24.710 comptes de cotització i 216.726 persones treballadores, de les quals van correspondre a la Comunitat Valenciana 2.003 comptes i 17.614 persones treballadores (vegeu la taula 1). En tots els casos, el factor d'elevació reconeix el nombre de persones treballadores de la població que es corresponen amb aquesta informació.

Taula 1: Grandàries mostrals de les enquestes d'estructura salarial analitzades

	Nombre de grups de cotització		**Nombre de persones treballadores**	
Enquesta	Espanya	C. Valenciana	Espanya	C. Valenciana
ESS-2006	29.517	2.153	235.272	18.230
ESS-2010	25.104	2.195	216.769	17.773
ESS-2014	25.087	2.019	209.436	16.787
ESS-2018	24.710	2.003	216.726	17.614

S'ha de notar que, per a l'enquesta de 2006 i per a la Comunitat Valenciana, les microdades utilitzades corresponen exclusivament al 85 % de la mostra total recol·lectada. Per motius de confidencialitat, l'INE va excloure l'identificador de comunitat autònoma al 15 % de la mostra que es va subministrar corresponent a la Comunitat Valenciana per a l'any 2006. Per a la resta de períodes i àmbits, les mostres tractades corresponen al 100 % del conjunt de microdades.

Per la seua banda, la taula 2 mostra l'explicació relativa a la informació que s'ha recollit en l'enquesta i que permet analitzar la desigualtat en funció de tres factors: (i) les característiques pròpies de la persona treballadora; (ii) les característiques del lloc de treball que la persona treballadora exerceix en la seua empresa, (iii) així com les característiques pròpies de l'empresa.

En concret, respecte als trets de cada persona treballadora, en aquest informe s'han tingut en compte edat, nacionalitat i el màxim nivell d'estudis aconseguits en la seua formació. Quant a la seua relació amb el lloc de treball, s'han considerat els anys d'antiguitat en el centre de treball, el tipus de contracte, així com el tipus de jornada que exerceix, i s'han analitzat per separat els assalariats que assumeixen un cert grau de responsabilitat en l'empresa dels qui no ho fan. S'ha tingut en compte també el tipus d'ocupació en què l'empresa situa cada persona treballadora segons la classificació CNO-11 (CNO, 2011). Finalment, quant a les particularitats de cada centre de cotització, aquests s'han classificat

en funció de l'activitat que exerceixen seguint la classificació CNAE-09 (CNAE, 2009), segons la grandària, segons la mena de control d'aquest, segons la mena de mercat principal de la producció generada, així com el tipus de conveni col·lectiu pel qual es veu afectat.

Taula 2: Descripció de les variables i els grups considerats en l'estudi.

Variable	Grups
Edat	16-19 anys, 20-29 anys, 30-39 anys, 40-49 anys, 50-59 anys, més de 59 anys
Nacionalitat	Espanyola, no espanyola
Nivell d'estudis	Menys que Primària, Primària, Secundària I, Secundària II, FP, diplomats, llicenciats
Anys d'antiguitat	< 2 anys, de 2 a 10 anys, > 10 anys
Tipus de jornada	Completa, parcial
Tipus de contracte	Indefinit, temporal
Responsabilitat del treballador/a	Responsable, no responsable
Ocupació del treballador/a	CNO-94*, CNO-11**
Activitat de l'empresa	CNAE-93***, CNAE-09****
Grandària de l'empresa	Micro i petita (1-49 treballadors); mitjana (50-199 treballadors); gran empresa (200 treballadors o més)
Control	Públic, privat
Tipus de mercat principal	Local o regional, nacional, internacional
Conveni col·lectiu	Superior a l'empresa, d'empresa (o inferior), una altra forma

Nota: Elaboració pròpia a partir de la informació de les microdades (INE, 2008, 2012, 2016, 2020).
* Utilitzada en les enquestes de 2006 i 2010, ** utilitzada en les enquestes de 2014 i 2018
***Utilitzada en l'enquesta de 2006, ****Utilitzada en les enquestes de 2010, 2014 i 2018.

Les categories de la CNO-11 s'han agrupat, per a més simplicitat, en els apartats següents:

- Direcció i gerència (A).
- Tècnics i professionals (B + C + D, en què B representa tècnics i professionals científics i intel·lectuals de la salut i l'ensenyament; C representa altres tècnics i professionals científics i intel·lectuals, i D representa tècnics; professionals de suport).
- Administratius (E + F, en què E representa treballadors d'oficina que no atenen el públic, i F representa treballadors d'oficina que atenen el públic).
- Restauració i comerç (G representa treballadors dels serveis de restauració i comerç).
- Serveis de salut (H representa treballadors dels serveis de salut i la cura de persones).
- Serveis de protecció i seguretat (I representa treballadors dels serveis de protecció i seguretat).
- Treballadors qualificats (J + K + L + M + N, en què J representa treballadors qualificats en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer; K, treballadors

qualificats de la construcció, excepte operadors de màquines; L, treballadors qualificats de les indústries manufactureres, excepte operadors d'instal·lacions i màquines; M, operadors d'instal·lacions i maquinària fixes, i muntadors; N, conductors i operadors de maquinària mòbil).

- Treballadors no qualificats (O + P, en què O representa treballadors no qualificats en serveis (excepte transports), i P, peons de l'agricultura, pesca, construcció, indústries manufactureres i transports).

3.2. Metodologia

En aquest informe s'han calculat i analitzat dos indicadors de desigualtat. D'una banda, la bretxa salarial de gènere s'ha calculat a fi de mesurar les diferències salarials entre dones i homes de mitjana. D'altra banda, l'índex de Gini s'ha computat amb l'objectiu d'estudiar el grau de concentració en la distribució de la massa salarial. Aquest últim índex s'ha calculat també en el seu vessant femení, masculí i de gènere, com s'explica a continuació. Tots aquests indicadors s'han calculat en termes globals i en funció de les característiques personals i laborals de les i els treballadors, així com en funció de les característiques de l'empresa en què treballen.

3.2.1. Bretxa salarial

En concret, l'indicador 'Bretxa salarial entre dones i homes', definit per l'Oficina d'Estadística de la Unió Europea (Eurostat, 2017), representa la diferència entre el guany mitjà per hora d'homes i de dones assalariats, com a percentatge del guany mitjà per hora dels homes. Així, considerant el salari mitjà brut per hora treballada dels homes com el 100 % del salari que han de percebre les dones, la diferència entre el salari mitjà brut per hora treballada dels homes i el salari mitjà brut per hora treballada de les dones suposa un percentatge respecte d'aquest 100 % que cobren els homes. Més específicament, la bretxa salarial s'ha calculat seguint la fórmula següent:

$$Brecha\ Salarial\ (hora) = \\ = \left(\frac{Salario\ medio\ bruto\ hombres\ /\ h - Salario\ medio\ bruto\ mujeres\ /\ h}{Salario\ medio\ bruto\ hombres\ /\ h} \right) \times 100$$

Per a un millor enteniment del valor que resulta d'aquesta definició, en el cas de la Comunitat Valenciana, segons les dades de 2018, el salari mitjà per hora de les dones va ser de 10,44 €; 1,20 € menys que el salari mitjà dels homes, que va ser d'11,64 €. En termes percentuals, el salari mitjà femení per hora representa el 89,69 % del salari mitjà masculí per hora. En aquest cas, per tant, parlem d'una bretxa salarial de gènere del 10,31 % (= 100 % – 89,69 %) i d'una diferència salarial en termes mitjans d'1,20 €.

$$Brecha\ Salarial\ (hora) = \left(\frac{11,64 - 10,44}{11,64} \right) \times 100 = 10,31\%$$

Els dos indicadors, bretxa i diferència salarial, quantifiquen la desigualtat salarial que pateixen les dones respecte als homes perquè perceben una retribució més baixa de mitjana en la realització del seu treball. Per descomptat, la quantia variarà en funció de les diferents característiques personals, laborals o d'empresa en què s'enquadren les variables que recullen les diferents onades de l'Enquesta d'estructura salarial quadriennal.

Si bé aquest indicador és el més acceptat per la comunitat internacional com a mesura per a quantificar la bretxa salarial, en aquest informe hem considerat també oportú i interessant l'anàlisi de la bretxa salarial de gènere calculada a partir del guany mitjà brut anual. L'objectiu que es persegueix amb això és poder mesurar les diferències salarials anuals entre gèneres, ja que les diferències en les quantitats anuals percebudes de mitjana afectaran substancialment els imports mitjans de les prestacions percebudes i si aquests són diferents significativament en funció del sexe, també ho seran de mitjana les quantitats que les unes i els altres percebran en la seua pensió, davant de la contingència de desocupació, etc.

$$Brecha\ Salarial\ (anual) = \left(\frac{Salario\ bruto\ medio\ anual\ hombres - Salario\ bruto\ medio\ anual\ mujeres}{Salario\ bruto\ medio\ anual\ hombres} \right) \times 100$$

3.2.2. Índex de Gini i la descomposició d'aquest

Per la seua banda, l'estudi de l'indicador 'Grau de concentració salarial' s'ha calculat a través de l'índex de Gini (Gini, 1914). L'índex de Gini és el coeficient de desigualtat més

utilitzat en la literatura científica (Giorgi, 2005; Basulto i Busto, 2010) i en tots els informes internacionals que mesuren la desigualtat en la distribució de la riquesa, la renda o els salaris (Banc Mundial, 2020), que és absolutament actual després de més d'un segle de vigència (Mukhopadhyay and Sengupta, 2021). Aquest índex de concentració, recollit en l'equació (1), està basat en la relació entre la proporció acumulada de població $p_i = i/n$, $i = 1,\ldots,n$ i la proporció acumulada d'ingressos $q_i = A_i/A_n$, i $A_i = \sum_{k=1}^{i} x_k$ $\{x_i\}_{i=1}^{n}$ els ingressos individuals després d'haver sigut ordenats de menor a major són els *n* individus que componen el col·lectiu d'estudi en funció del salari.

$$IG = \frac{\sum_{i=1}^{n-1}(p_i - q_i)}{\sum_{i=1}^{n-1} p_i}, \forall n \qquad (1)$$

Els valors d'aquest índex oscil·len entre el 0, que es correspon amb un nivell d'equidistribució total, i l'1, de màxima concentració econòmica o desigualtat total en el repartiment de la variable. Com més alt és el valor de l'índex, més concentració (més desigualtat) en el repartiment dels salaris.

A fi d'oferir uns punts de referència, a continuació, es mostren unes dades obtingudes del Banc Mundial (2020) sobre l'últim valor disponible de l'índex de Gini calculat sobre la distribució de l'ingrés (no de salari) en alguns països desenvolupats. Així, trobem el Brasil i Colòmbia, amb uns índexs de Gini de 0,539 i 0,504 en, respectivament, 2018 i 2017, com a exemple de països amb més desigualtat, passant pels EUA (0,411, en 2016) o la Xina (0,385, en 2016), el Regne Unit (0,348, en 2016), Espanya (0,347, en 2017), Alemanya (0,319, en 2016) fins a arribar, en l'altre extrem, a Noruega i Txèquia, amb valors de l'índex del 0,270 i 0,249, en 2017.

Una expressió equivalent a l'anterior per a l'índex de Gini, que es pot utilitzar en el cas de dades d'enquesta com la que ens ocupa (i que retorna exactament el mateix resultat amb pesos unitaris), és l'expressió basada en la definició de diferència mitjana de Gini (Gini, 1912). Aquesta expressió, que ve donada per l'equació (2), té l'avantatge que es

pot utilitzar en el cas de freqüències no unitàries, és a dir, en casos en què hi haja n_i individus amb un salari de $x_i, i = 1, \ldots, n$ cadascun d'aquests, sent n ara el nombre de salaris diferents que apareixen en la mostra. En el nostre cas, aquest n_i es correspon amb el factor d'elevació de l'enquesta (habitualment fraccional), que ens indica el nombre d'individus poblacionals que queden representats per cada individu de la mostra (Larraz *et al*., 2021). Se suposa, per tant, que les n_i no són necessàriament iguals a 1, i $N = \sum_{i=1}^{n} n_i$ és el nombre total d'individus de la població assalariada i $\bar{x} = \frac{1}{N}\sum_{i=1}^{n} x_i n_i$ la mitjana aritmètica dels ingressos (ponderada pels respectius factors d'elevació, com pot observar-se).

$$IG = \frac{\sum_{i=1}^{n}\sum_{j=1}^{n}\left|x_i - x_j\right| n_i n_j}{2\bar{x} \cdot N(N-1)}, \quad \forall N \tag{2}$$

A més de l'índex de desigualtat general, utilitzarem la descomposició de Larraz (2015) amb la finalitat de poder identificar les contribucions al grau de desigualtat total dels seus components des del punt de vista de gènere. L'índex de Gini es pot descompondre com a agregació de l'índex de desigualtat entre homes i dones (índex intergrups, IG_{gb}) i els índexs de desigualtat dels homes i les dones entre si (índex intragrups, IG_w)[9]. En concret, aquesta descomposició ve donada per les expressions següents:

$$IG = IG_w + IG_{gb} \tag{3}$$

en què

$$IG_w = IG_M \frac{N_M - 1}{N - 1} \cdot \frac{B_M}{B} + IG_H \frac{N_H - 1}{N - 1} \cdot \frac{B_H}{B} \tag{4}$$

[9]Els subíndexs *w* i *gb* corresponen a *within groups* i *gross between groups*, respectivament, traducció anglesa dels termes intragrups i intergrups (contribució bruta).

mesura la contribució de la desigualtat intragrups a l'índex total i

$$IG_{gb} = IG_{Género}\left(\frac{N_M}{N-1}\cdot\frac{B_H}{B}+\frac{N_H}{N-1}\cdot\frac{B_M}{B}\right) \quad (5)$$

mesura la contribució bruta intergrups a la desigualtat total, i els subíndexs *H* i *M* fan referència a la mostra d'homes i dones, respectivament, i, per tant, IG_M és l'índex de concentració salarial femení; IG_H és l'índex de concentració salarial masculí; N_M i N_H és el nombre de dones i homes en la població assalariada, respectivament; B_M i B_H és el salari total rebut pel conjunt de les dones i dels homes, respectivament; B és la massa salarial total a repartir entre tots ells, i $IG_{Género}$ està definit mitjançant l'equació (6).

$$IG_{género} = \frac{\Delta_{género}}{\overline{x}_M + \overline{x}_H} \text{ és } \Delta_{género} = \frac{\sum_{i=1}^{n_{mM}}\sum_{r=1}^{n_{mH}}\left|x_{Mi}-x_{Hr}\right| n_{Mi}n_{Hr}}{N_M N_H} \quad (6)$$

.

En aquest últim cas, $x_{Mi}, i=1,\ldots,n_{mM}$ és el salari de la dona i, amb n_{mM} el nombre de dones de la mostra; $x_{Hr}, r=1,\ldots,n_{mH}$ és el salari de l'home r, amb n_{mH} el nombre d'homes de la mostra; sent, per tant $N_M = \sum_{i=1}^{n_{mM}} n_{Mi}$ el nombre de dones i $N_H = \sum_{r=1}^{n_{mH}} n_{Hr}$ el nombre d'homes de la població assalariada, respectivament, i $\overline{x}_M = \sum_{i=1}^{n_{mM}} x_{Mi}n_{Mi}$ i $\overline{x}_H = \sum_{r=1}^{n_{mH}} x_{Hr}n_{Hr}$ els salaris mitjans de dones i homes de la població d'assalariats, respectivament.

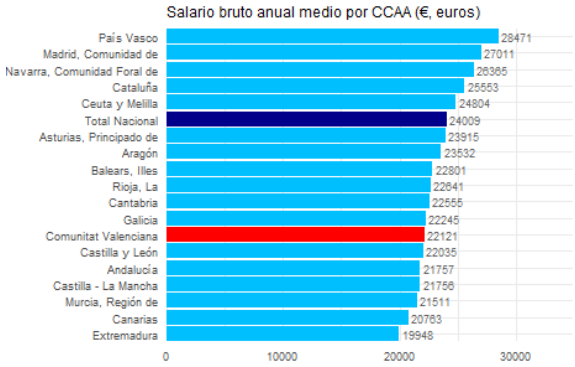
Per finalitzar, cal destacar el fet que els canvis d'escala no afecten l'índex de concentració utilitzat. Això implica, per exemple, que el fet que la desigualtat entre les persones treballadores que no tenen estudis siga considerablement menor que l'índex entre les persones treballadores amb estudis universitaris no obeeix a un efecte de mesurament

ocasionat per la quantia més baixa dels salaris dels primers respecte als dels segons, sinó a la realitat en si mateixa.

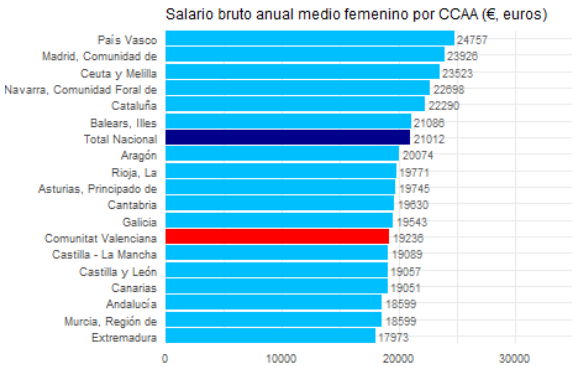
4. ELS SALARIS A LA COMUNITAT VALENCIANA RESPECTE A LA MITJANA NACIONAL. EVOLUCIÓ EN EL PERÍODE 2006-2018

La Comunitat Valenciana és actualment la setena comunitat autònoma (vegeu Figura 1) espanyola amb salaris bruts mitjans anuals més baixos (22.121€), si bé ha escalat dos llocs des de fa quatre anys, en què ocupava el cinquè lloc per baix. En concret, i prenent les dades de l'última macroenquesta salarial realitzada a Espanya (INE, 2020) de caràcter quadriennal i referida a l'any 2018, supera a Castella i Lleó, Andalusia, Castella-la Manxa, Múrcia, Canàries i, finalment, a Extremadura, que ocupa l'últim lloc amb un salari anual mitjà de 19.948 €. En termes comparatius, les persones treballadores de la Comunitat Valenciana gaudeixen d'un salari brut mitjà anual que representa el 92,1 % del salari mitjà espanyol (24.009 €) i no arriba al 78 % del salari mitjà que gaudeixen les persones treballadores del País Basc (28.471 €), la comunitat amb salaris bruts mitjans anuals més alts.

(a) Salari brut anual mitjà



(b) Salari brut anual mitjà femení



(c) Salari brut anual mitjà masculí

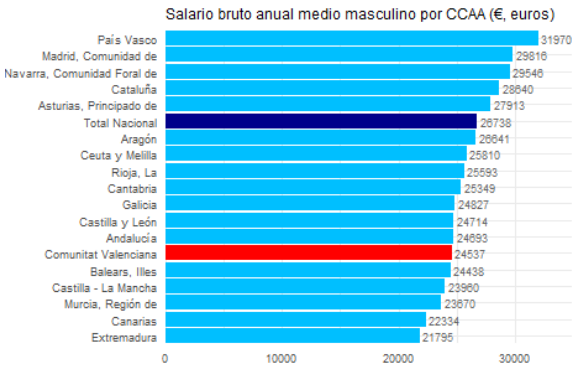


Figura 1. Comparativa segons la comunitat autònoma dels salaris bruts mitjans anuals (panell superior), els salaris bruts mitjans anuals femenins (esquerra inferior) i els salaris bruts mitjans anuals masculins (dreta inferior).

En el cas de les dones, els salaris anuals mitjans a la Comunitat Valenciana (19.236 €) se situen en el mateix lloc que la mitjana de la Comunitat, el seté per baix, que ha millorat, per tant, des de l'any 2014, moment en què ocupaven el quart lloc per baix. Les treballadores de la Comunitat Valenciana superen els salaris mitjans anuals de les dones treballadores de, per aquest ordre, Castella-la Manxa, Castella i Lleó, Canàries, Andalusia, Múrcia i Extremadura (17.973€). Això suposa, comparant entre les dones treballadores espanyoles, que el salari brut anual que perceben les treballadores de la Comunitat representa només un 91,5 % del que perceben, de mitjana, les dones a Espanya (21.012 €), i només un 77,7 % del que reben les dones treballadores al País Basc (24.757 €).

A la Comunitat Valenciana, els homes treballadors presenten un salari mitjà brut anual (24.537 €) superior al de les dones treballadores (19.236 €). Però si es compara amb la resta d'homes treballadors d'Espanya, la situació relativa dels treballadors homes de la Comunitat Valenciana és relativament pitjor, ja que ocupa el sisé lloc començant per baix, i s'ha mantingut en el mateix lloc que fa quatre anys. El salari mitjà brut anual (24.537 €) dels treballadors de la Comunitat es troba pràcticament igual que el de les dones en la seua corresponent mitjana nacional, ja que se situa en el 91,8 % del salari mitjà anual dels homes a Espanya (26.738€), tot i que encara està lluny del 76,7 % del salari mitjà que cobren els homes que treballen al País Basc (31.970€), que té els treballadors més ben pagats de mitjana.

Aquesta posició de la Comunitat Valenciana respecte al conjunt d'Espanya no és nova. En els quatre períodes en què s'ha realitzat l'EES (2006, 2010, 2014 i ara 2018), els salaris bruts anuals mitjans a la Comunitat Valenciana s'han situat sensiblement per davall dels salaris mitjans del conjunt d'Espanya (vegeu la taula 3 i la figura 2). I això és així, tant si considerem el conjunt dels treballadors com si atenem els salaris mitjans de les dones o dels homes per separat.

No obstant això, aquest últim any la distància amb el conjunt nacional s'ha acurtat lleugerament. A pesar que la distància relativa entre els salaris mitjans dels diferents col·lectius de la Comunitat Valenciana anaven separant-se de la mitjana nacional des de 2006, any en què estava un 8,21 % per davall de la mitjana, passant per l'any 2010, en el qual va ser un 9,14 % inferior i l'any 2014, en què va ser un 9,68 % més baix, en aquesta

última dada que correspon a 2018 la distància s'ha reduït, fins a estar el salari mitjà brut anual de la Comunitat un 7,87 % per davall del salari mitjà anual d'Espanya.

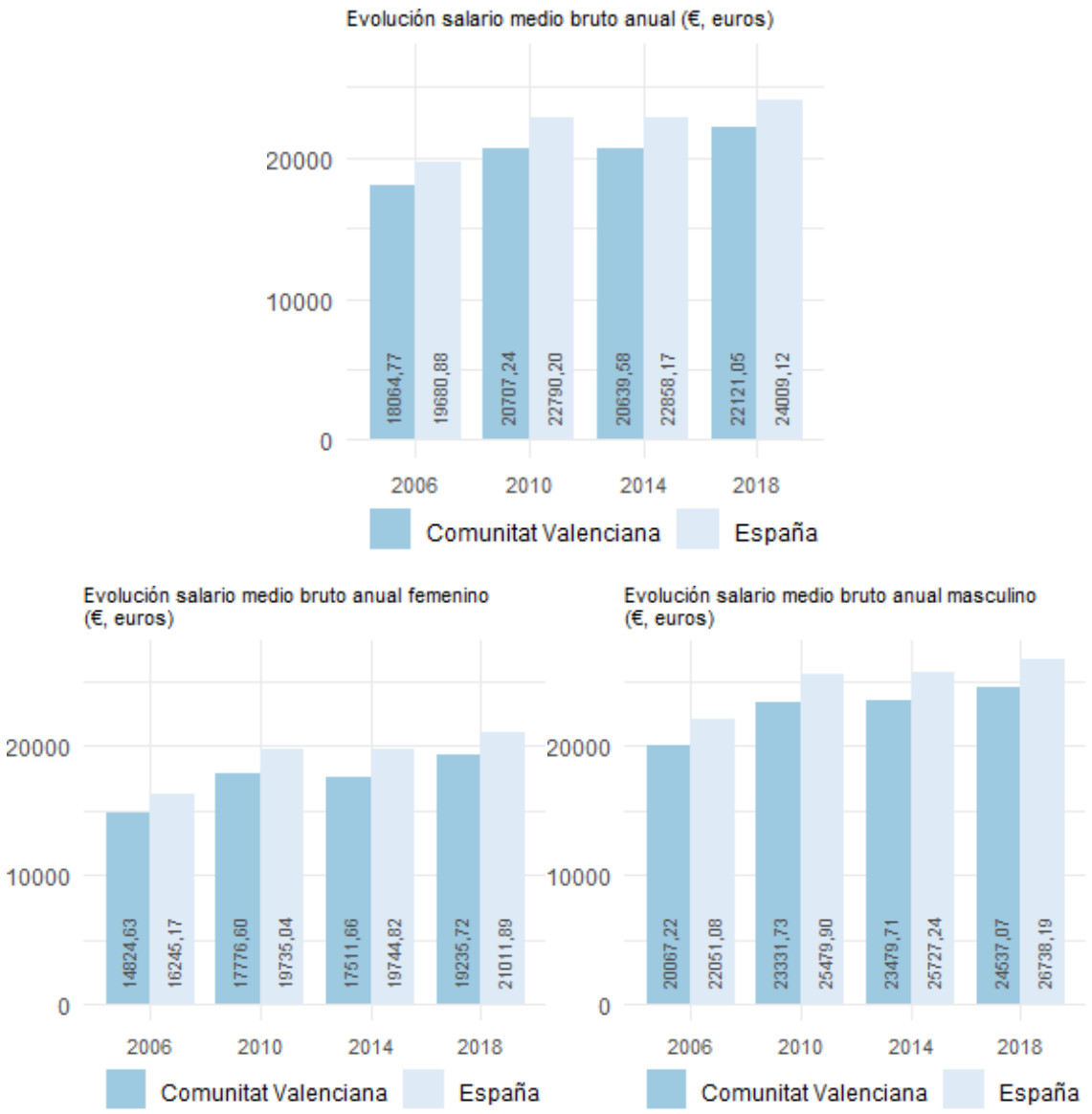


Figura 2. Evolució del salari mitjà brut anual.

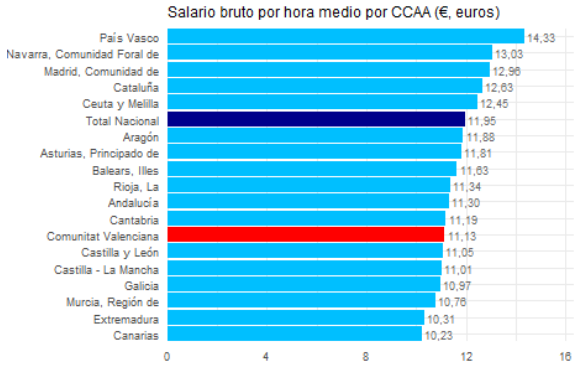
Aquest acostament lleuger a la mitjana nacional també es constata en el cas dels salaris de les dones. Mentre que la bretxa territorial dels salaris anuals bruts mitjans de les treballadores de la Comunitat Valenciana s'havia incrementat respecte als nacionals en els tres anys anteriors de l'enquesta, que es va situar en un 8,74 %, 9,92 % i 11,31 %, respectivament, per davall dels corresponents salaris bruts anuals mitjans de les treballadores del conjunt del país, en aquest últim any 2018 la distància s'ha reduït fins al 8,45 %. Per la seua banda, el comportament de la distància del salari mitjà brut anual valencià respecte al nacional des de 2006 no ha seguit una tendència clara, ja que ha passat

d'estar un 9 % per davall del salari mitjà dels homes del conjunt nacional en 2006 a un 8,43 % en 2010, a un 8,70 % en 2014 i a un 8,23 % en aquesta última dada disponible de 2018.

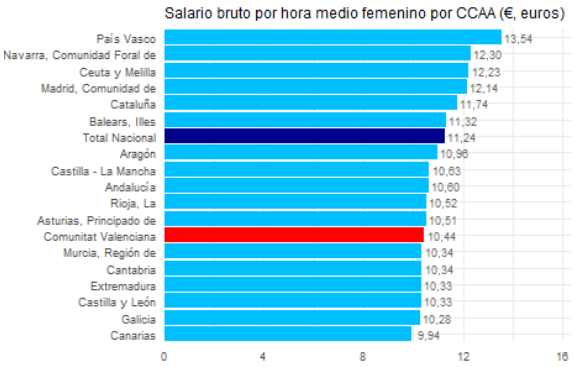
Taula 3: Evolució dels salaris bruts anuals mitjans i per hora a la Comunitat Valenciana i Espanya

	Comunitat Valenciana				Espanya			
	2006	2010	2014	2018	2006	2010	2014	2018
Salari brut anual	18.064,77	20.707,26	20.644,72	22.121,05	19.680,88	22.790,20	22.858,16	24.009,12
Dones	14.824,63	17.776,60	17.511,67	19.235,72	16.245,17	19.735,04	19.745,01	21.011,89
Homes	20.067,22	23.331,73	23.489,50	24.537,07	22.051,08	25.479,90	25.727,05	26.738,19
Salari per hora	9,14	10,33	10,79	11,13	9,94	11,06	11,51	11,95
Dones	8,17	9,52	9,90	10,44	8,87	10,15	10,64	11,24
Homes	9,68	10,99	11,50	11,64	10,60	11,78	12,23	12,53

(a) Salari brut per hora mitjà



(b) Salari brut per hora mitjà femení



(c) Salari brut per hora mitjà masculí

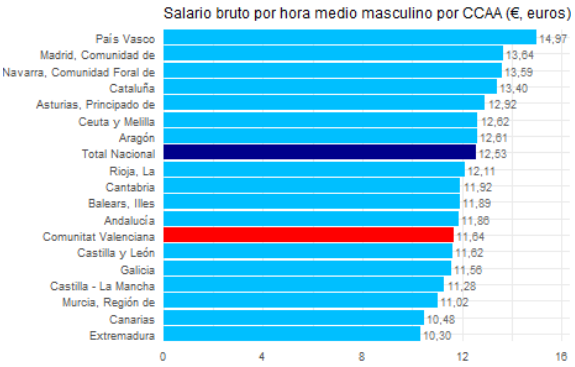


Figura 3. Comparativa segons la comunitat autònoma dels salaris bruts mitjans per hora (panell superior), el salari brut mitjà per hora femení (esquerra inferior) i el salari brut mitjà per hora masculí (dreta inferior).

En termes de salari mitjà per hora, la situació de la Comunitat Valenciana en la comparativa entre comunitats autònomes (vegeu la figura 3) és molt similar a la presentada en salari brut anual. Si bé ha millorat lleugerament en els últims quatre anys, en què ha ascendit un lloc, la Comunitat Valenciana continua sent la setena comunitat amb un salari/hora més baix en termes mitjans (11,13 €/h), la qual cosa representa el 93,1 % del salari mitjà per hora del conjunt d'Espanya (11,95 €/h) i el 77,6 % del salari mitjà

per hora de la comunitat on majors salaris per hora cobren les seues persones treballadores, que torna a ser el País Basc (14,33 €/h). En aquest cas no s'aprecien diferències per gènere, ja que les dones treballadores de la Comunitat Valenciana es troben, com els homes, en la setena posició per baix respecte a la resta de comunitats si atenem el salari/hora. En concret, el seu salari mitjà és el seté més baix (10,44 €/h), que representa el 92,9 % del salari mitjà per al conjunt de les dones a Espanya (11,24 €/h) i el 77,1 % del més alt, relatiu a les dones que treballen al País Basc (13,54 €/h).

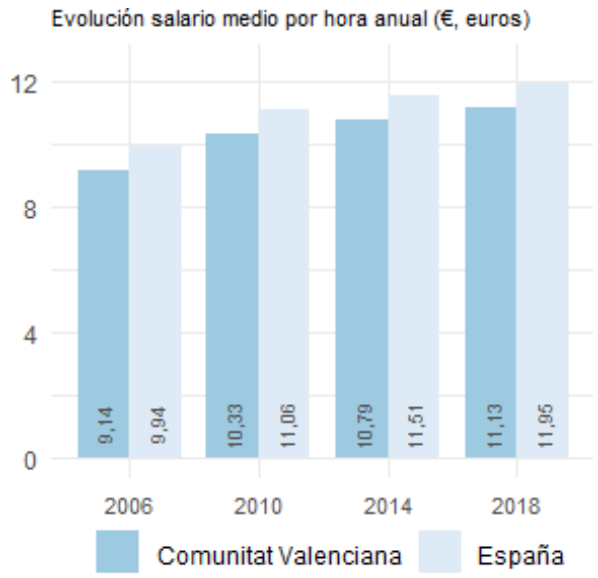
Per la seua banda, els homes treballadors de la Comunitat Valenciana tenen un salari per hora mitjà (11,64 €/h) superior al de les dones (10,44 €/h). En la comparació amb la resta de les comunitats autònomes, han perdut dues posicions, ja que han baixat del nové al seté lloc pel final. Hi ha sis comunitats autònomes amb salaris mitjans més baixos per hora i onze amb salaris més alts. En concret, els salaris mitjans per hora masculins es troben al 92,9 % del salari per hora mitjà del conjunt dels treballadors homes d'Espanya (12,53 €/h) i al 77,7 % del salari per hora mitjà dels homes que treballen al País Basc, que ascendeix fins als 14,97 €/h.

Si bé en termes de salari mitjà brut anual en aquests últims quatre anys la Comunitat Valenciana s'ha acostat a la mitjana nacional, en termes de salari per hora, no obstant això, se n'ha allunyat (vegeu la
Aquest acostament lleuger a la mitjana nacional també es constata en el cas dels salaris de les dones. Mentre que la bretxa territorial dels salaris anuals bruts mitjans de les treballadores de la Comunitat Valenciana s'havia incrementat respecte als nacionals en els tres anys anteriors de l'enquesta, que es va situar en un 8,74 %, 9,92 % i 11,31 %, respectivament, per davall dels corresponents salaris bruts anuals mitjans de les treballadores del conjunt del país, en aquest últim any 2018 la distància s'ha reduït fins al 8,45 %. Per la seua banda, el comportament de la distància del salari mitjà brut anual valencià respecte al nacional des de 2006 no ha seguit una tendència clara, ja que ha passat d'estar un 9 % per davall del salari mitjà dels homes del conjunt nacional en 2006 a un 8,43 % en 2010, a un 8,70 % en 2014 i a un 8,23 % en aquesta última dada disponible de 2018.

Taula i la Figura 4). Analitzant el període 2006-2018 complet en termes de salari global per hora treballada (és a dir, considerant conjuntament homes i dones), trobem que, si bé

les xifres anaven convergint a la mitjana del salari per hora de les persones treballadores del conjunt d'Espanya, en aquests últims quatre anys s'ha allunyat fins a estar a una distància del 6,86 %.

Realitzant una anàlisi per gèneres, trobem que l'evolució ha sigut semblant entre els treballadors i entre les treballadores. Atés el grup de les dones treballadores de la Comunitat Valenciana, s'observa que el seu salari mitjà per hora es trobava un 7,89 % per davall del nacional en 2006, i que després d'acostar-se fins al 6,21 % per davall en 2010, va créixer en 2014 fins a aconseguir un 6,95 % i ha continuat distanciant-se en 2018 fins a estar a un 7,10 % de la mitjana nacional del salari per hora de les dones treballadores. Per la seua banda, l'evolució descendent de la bretxa territorial salarial en homes observada fins a 2014 s'ha vist truncada amb aquesta última dada, a causa d'un creixement relatiu inferior del salari mitjà per hora a la Comunitat Valenciana. En concret, d'un 8,68 % de 2006, que ha passat per un 6,71 % en 2010 i un 5,97 % en 2014, s'ha arribat a un 7,10 % en 2018.



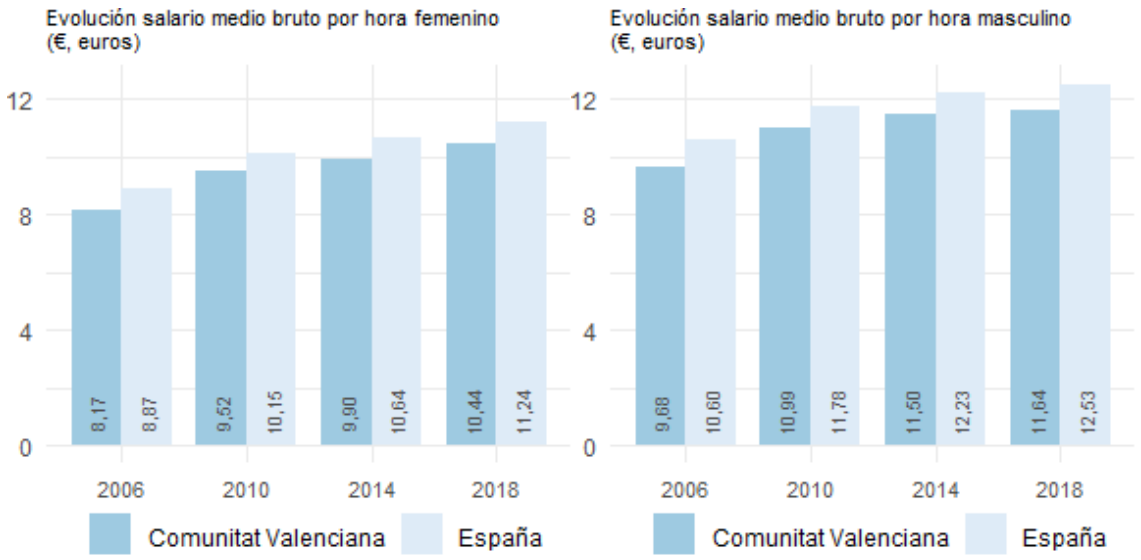


Figura 4. Evolució del salari mitjà per hora

Després de l'anàlisi duta a terme sobre els salaris bruts mitjans anuals i per hora a la Comunitat Valenciana i a Espanya des de 2006 a 2018, a continuació, s'analitzen els principals indicadors de desigualtat salarial que es dedueixen de la comparació d'aquests salaris mitjans femenins i masculins, així com de la distribució salarial, tant a la Comunitat Valenciana com a Espanya.

5. INDICADORS DE DESIGUALTAT A LA COMUNITAT VALENCIANA

En aquesta secció s'analitzen diversos indicadors de desigualtat salarial a la Comunitat Valenciana, centrats en la bretxa salarial i l'índex de Gini. L'anàlisi es realitza a través de dos eixos. D'una banda, establint la comparació amb Espanya i, de l'altra, estudiant l'evolució temporal de la variable en el període 2006-2018. En aquesta quarta onada de l'Enquesta d'estructura salarial no es durà a terme l'anàlisi dels indicadors de desigualtat a escala provincial, ja que l'enquesta no ha sigut dissenyada per a això.

En concret, a partir de les dades sobre salaris mitjans de la secció anterior, és possible construir l'indicador de bretxa salarial entre dones i homes, que, recordem, és definit per l'Oficina d'Estadística de la Unió Europea (Eurostat) com la diferència entre el guany mitjà per hora d'homes i de dones assalariats, com a percentatge del guany mitjà per hora dels homes (Eurostat, 2017). S'interpreta, per tant, com el percentatge del salari mitjà dels homes que els faltaria als salaris mitjans de les dones perquè aquests salaris mitjans siguen iguals.

En aquesta secció també s'analitzarà la bretxa salarial anual, entesa com la diferència entre el guany mitjà brut anual d'homes i de dones assalariats, com a percentatge del guany mitjà brut anual dels homes. Malgrat no correspondre amb el que internacionalment s'entén per bretxa salarial tal com s'ha definit en el paràgraf anterior, no obstant això, atesa la importància que té per a l'autonomia econòmica de les dones treballadores, ara i en l'etapa de la jubilació, s'ha decidit incloure aquesta anàlisi en l'informe. Això permetrà analitzar les diferències salarials que obtenen de mitjana un i l'altre grup a l'any, amb les consegüents conseqüències que per al grup de dones té el fet de rebre menors retribucions anuals de mitjana que els homes en termes de pensions retributives de jubilació i de prestacions per desocupació.

Posteriorment s'analitzarà, a través de l'índex de Gini, la concentració salarial. L'índex de Gini mesura el grau de desigualtat en el repartiment de la masa salarial entre els i les treballadores en conjunt. Cal recordar que com més prop d'1 es trobe aquest indicador, més diferències salarials hi ha, o cosa que és el mateix, hi haurà més concentració de la massa salarial del país o de la Comunitat en uns pocs assalariats, i la resta dels treballadors es reparteixen la massa restant. L'índex de Gini també ha sigut calculat per a les dones

com a grup i per als homes en conjunt, amb la finalitat de detectar el grau de concentració en la distribució dels salaris femenins i masculins, respectivament. Finalment, comparant només salaris femenins amb masculins, excloent-ne les comparacions dels salaris de les dones entre elles i dels homes entre ells, s'obté l'anomenat índex de Gini de gènere. Amb això es pretén dirigir amb més precisió cap a on han d'anar encaminades les polítiques públiques d'igualtat.

Tots aquests indicadors seran calculats a través dels salaris/hora i dels salaris bruts anuals, per la importància i la interpretació diferent dels dos, tal com ja s'ha comentat. A continuació, comencem amb els indicadors construïts a partir dels salaris mitjans per hora, capaços de corregir les diferències salarials que, en el salari anual, són a causa de la diferència en el nombre d'hores treballades per unes i altres persones treballadores.

5.1. Bretxa salarial. Salari hora

Les dones treballadores de la Comunitat Valenciana cobren, de mitjana i per hora, un 10,31 % menys que els homes. Aquesta bretxa salarial en termes de salari/hora[10] a la Comunitat Valenciana és una centèsima percentual superior que la mitjana nacional (10,30 %) i situa la nostra autonomia enmig de la taula. Huit autonomies es troben amb una bretxa salarial inferior que la Comunitat i nou amb una bretxa superior. Aquesta xifra és més de huit punts percentuals inferior a la d'Astúries (18,65 %), la comunitat autònoma amb més bretxa salarial d'Espanya.

Quant a la diferència salarial de gènere en termes percentuals, ha escalat tres posicions des de l'any 2014 i ja es troba en millor situació que Andalusia, Madrid, Galícia, Castella i Lleó, Catalunya, Aragó, La Rioja, Cantàbria i Astúries (vegeu Figura 5).

[10] L'indicador 'Bretxa salarial entre dones i homes', definit per l'Oficina d'Estadística de la Unió Europea (Eurostat), és calculat únicament per als assalariats que treballen en unitats de 10 i més treballadors i en el guany per hora inclou els pagaments per hores extraordinàries realitzades, però n'exclou les gratificacions extraordinàries (més informació en: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings). En aquest informe ha sigut calculada com mostra la metodologia.

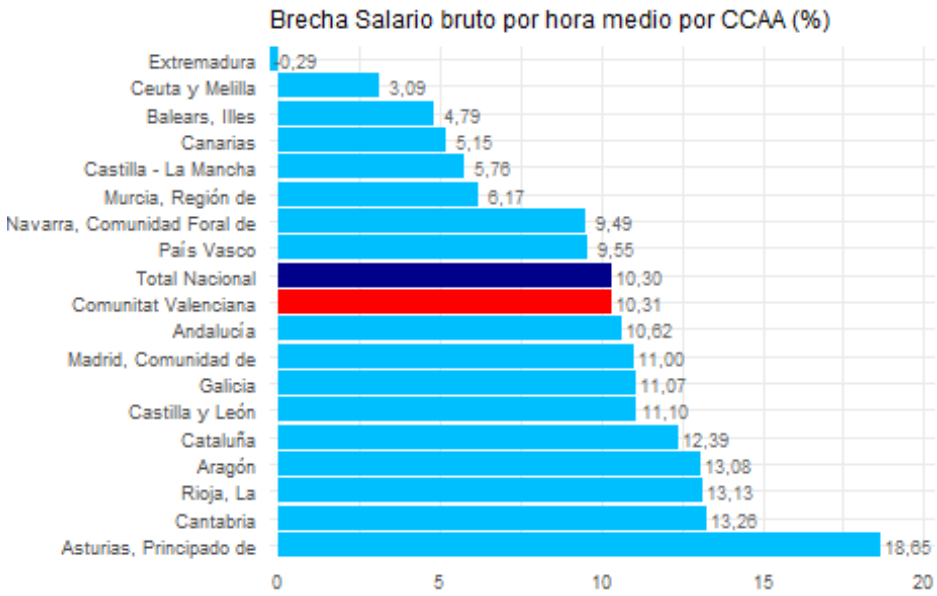


Figura 5. Comparativa segons la comunitat autònoma de la bretxa salarial per hora treballada

L'escalada en el rànquing és significativa i és producte d'una millora important després d'uns anys d'estancament. Tal com pot observar-se en la taula 4 i en la figura 6, la bretxa salarial (mesurada en salari per hora) entre dones i homes a la Comunitat Valenciana va experimentar entre 2006 i 2018 un descens significatiu. Aquest descens es va xifrar en més de 5 punts percentuals, perquè va passar del 15,60 % en 2006 al 13,38 % en 2010, i al 13,91 % en 2014, per a acabar baixant al 10,31 % en 2018. Aquests 3 punts i 6 dècimes percentuals de reducció de la bretxa salarial en aquests últims quatre anys han aconseguit situar la Comunitat Valenciana enmig de la taula quan es compara amb la resta de les comunitats autònomes.

En comparació amb el comportament del mateix indicador en el conjunt del país, si bé fins a 2010 la bretxa salarial de gènere era menor a la Comunitat Valenciana que a Espanya, i en 2014 la bretxa de la Comunitat Valenciana es va situar quasi un punt percentual per damunt de la d'Espanya, en aquests últims quatre anys pràcticament s'han igualat. Això s'ha aconseguit gràcies a haver baixat a la Comunitat la bretxa salarial 1 punt percentual més que al conjunt d'Espanya. La trajectòria descendent de la bretxa salarial tant a Espanya com a la Comunitat Valenciana en aquest període de 2006 a 2018 analitzat és destacable. Partint Espanya d'una bretxa salarial del 16,32 % al principi del període i la Comunitat del 15,60 %, s'han trobat en el 10,3 % al final d'aquest.

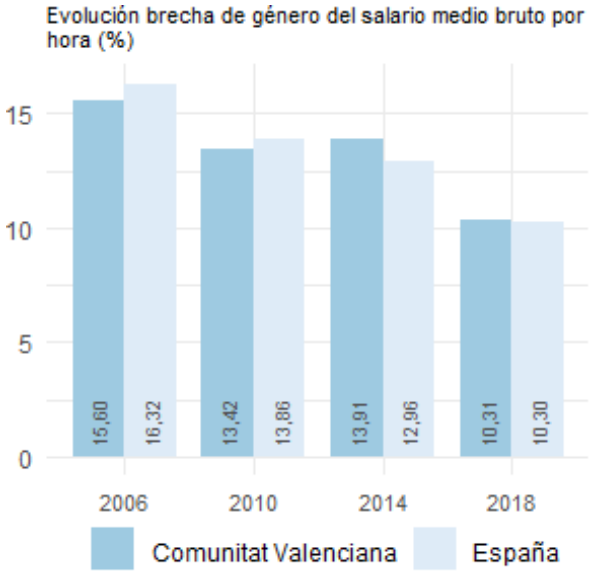


Figura 6. Evolució de la bretxa salarial

5.2. Índexs de desigualtat. Salari hora

Quan s'analitza la concentració en la distribució dels salaris s'observa una desigualtat més baixa a la Comunitat Valenciana que en el conjunt d'Espanya. Atenent si els salaris es troben molt distribuïts entre el conjunt dels treballadors o, per contra, si la massa salarial per hora es troba molt concentrada en uns pocs, observem que l'índex de Gini a la Comunitat Valenciana se situa en 0,2615, un punt i una dècima percentual per davall de la dada a escala nacional (0,2765). Les diferències en el repartiment dels salaris són, per tant, menys acusades a la regió del que ho són ara a Espanya. Pel que fa a l'índex de concentració femení, la concentració salarial se situa en el 0,2619, també més baixa que la nacional (0,2731). En el cas dels homes, la desigualtat en el repartiment de la massa salarial és més baixa que la femenina a la Comunitat, que se situa en 0,2586. Aquesta xicoteta diferència entre l'índex de Gini dels salaris femenins i dels masculins suposa més desigualtat salarial entre les dones treballadores entre elles que entre els homes treballadors. A més, la concentració salarial entre els homes de la Comunitat és més de dos punts inferior a la dels homes del conjunt d'Espanya (0,2763), la qual cosa fa que patisquen menys desigualtat en el repartiment de la massa salarial entre ells. Atesa la comparació espacial de la concentració salarial de gènere, observem una dècima i mitja menys a la Comunitat Valenciana (0,2633) que a Espanya (0,2779), i s'identifica amb una concentració salarial regional més baixa que nacional (vegeu la taula 4 i la figura 7).

Pel que fa a l'evolució temporal dels índexs de concentració salarial, s'observa un cert estancament en els tretze anys analitzats per l'enquesta quadriennal entre Espanya i la Comunitat Valenciana. Malgrat continuar sent els índexs valencians sistemàticament inferiors als espanyols des de l'any 2006 fins a aquest any 2018, observem que les dades de concentració salarial a Espanya presenten una tendència decreixent sostinguda. Disminueixen amb el temps de manera sistemàtica, i es tendeix cap a una molt lleu igualtat superior en el repartiment de la massa salarial. A la Comunitat Valenciana, d'altra banda, s'han mantingut pràcticament constants en el 0,26, i sembla que no és fàcil dur a terme aquesta reducció de la concentració salarial global a la Comunitat.

Taula 4: Indicadors de desigualtat mesurats en termes de salari per hora. Situació de la Comunitat Valenciana respecte a la mitjana nacional en el període 2006-2018.

	Comunitat Valenciana				**Espanya**			
	2006	2010	2014	2018	2006	2010	2014	2018
Bretxa salarial	15,60	13,38	13,91	10,31	16,32	13,84	13,00	10,30
Índex de Gini	0,2485*	0,2650	0,2572	0,2615	0,2913	0,2786	0,2728	0,2765
Dones	0,2388*	0,2589	0,2496	0,2619	0,2796	0,2719	0,2637	0,2731
Homes	0,2454*	0,2644	0,2574	0,2586	0,2924	0,2786	0,2753	0,2763
Índex de Gini de gènere	0,2541*	0,2678	0,2599	0,2633	0,2936	0,2812	0,2746	0,2779

*Resultats per a l'any 2006 a la Comunitat Valenciana basats en un 85% de la mostra.

En la comparativa intragèneres s'observa, en els quatre períodes analitzats, que a la Comunitat Valenciana la desigualtat en el repartiment dels salaris en el grup de les dones era sensiblement inferior a la del grup dels homes, fins que en aquests últims quatre anys transcorreguts des de 2014 fins a 2018 s'han observat més diferències salarials entre les dones entre elles que entre els homes entre ells, tal com s'ha comentat anteriorment. Aquest fet s'ha produït a conseqüència d'un increment de la desigualtat femenina en més d'un punt percentual, que passa de 0,2496 en 2014 a 0,2619 en 2018, mentre que la desigualtat masculina no ha patit a penes variació. També a Espanya s'ha observat un increment d'un punt percentual en la desigualtat femenina aquests últims quatre anys. En el cas dels homes entre ells, la desigualtat masculina de la Comunitat Valenciana s'ha mantingut en tot el període per davall de la nacional, i no ha evolucionat en aquests quatre anys.

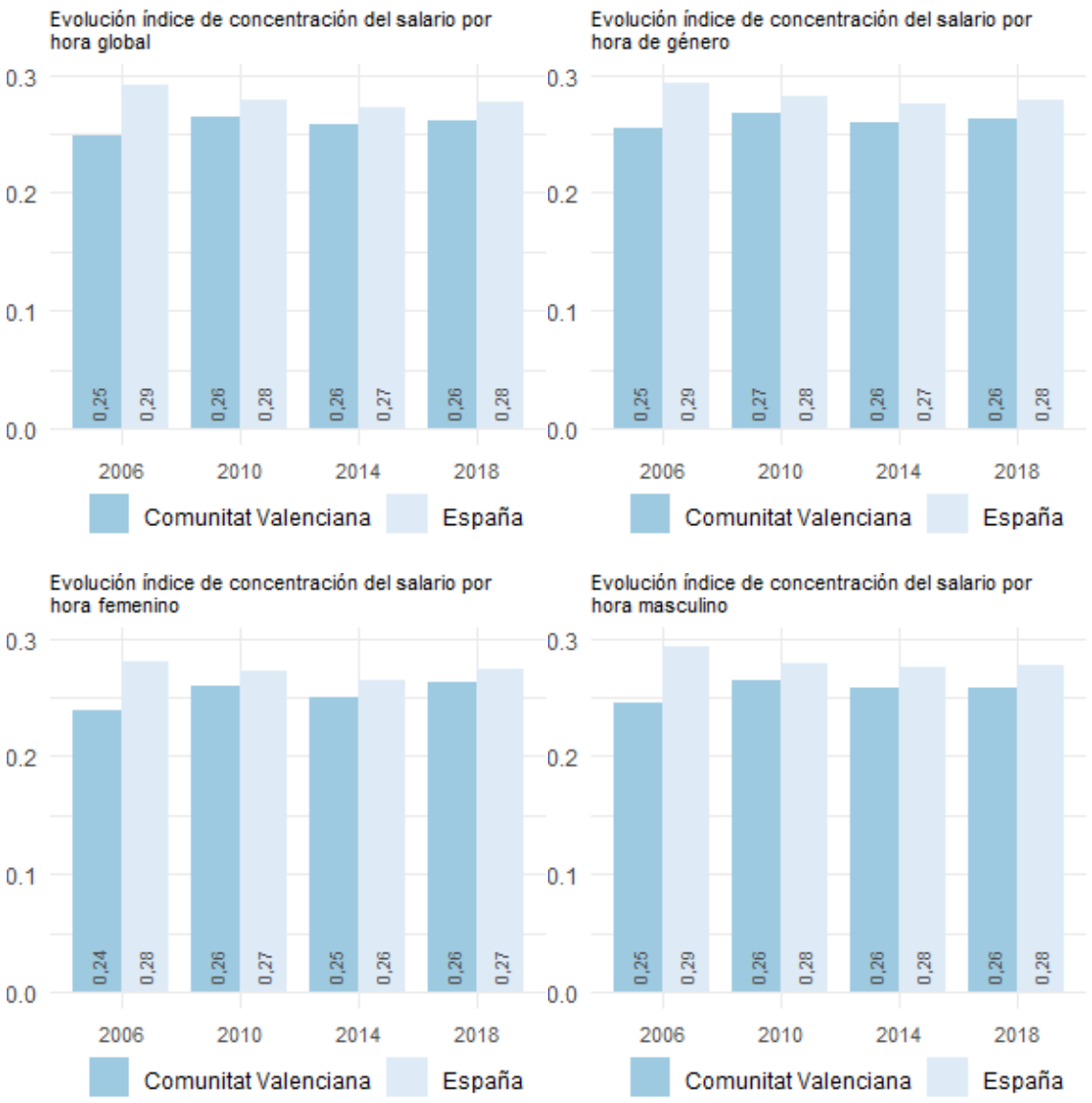


Figura 7. Evolució de l'índex de Gini del salari per hora

Valors més baixos de desigualtat regional que nacional apareixen en el cas de l'índex de Gini de gènere, quan es comparen salaris de dones amb salaris d'homes, exclusivament. Si bé els resultats en aquest indicador són coherents amb l'existència i la persistència de la bretxa salarial comentada anteriorment, s'ha de notar que aquest indicador és calculat a través de la comparació de tots i cadascun dels salaris individuals de les dones amb tots i cadascun dels salaris dels homes (excloent-ne els del seu propi grup); mentre que la bretxa salarial és el resultat de comparar els valors mitjans salarials del conjunt de les dones i del conjunt dels homes. D'ací es dedueix, observant tots els indicadors conjuntament, que alguns homes concentren més part de la renda entre ells que en el conjunt de les dones. Finalment, cal observar que, encara que teòricament l'indicador de Gini de gènere podria tindre un alt valor també pel fet que algunes dones concentrarien

una bona part de la massa salarial en les seues mans en comparació amb la massa salarial disponible per al conjunt d'homes, segons sembla per a la bretxa salarial, aquesta altra explicació alternativa no se sosté. És important remarcar que aquest indicador s'ha comportat per davall del del conjunt d'Espanya tots els anys analitzats, i indica una desigualtat més reduïda en el repartiment de la massa salarial entre homes i dones de la regió que a Espanya, si bé la tendència en aquests últims quatre anys ha sigut a l'alça en els dos àmbits territorials.

5.3. Bretxa salarial. Salari anual

La bretxa salarial en termes de salari anual no sols sintetitza les diferències en termes de salari hora entre homes i dones, sinó que també incorpora l'augment de la presència de dones ocupades a temps parcial i, per tant, el nombre més reduït d'hores anuals que, en conjunt, laboren amb una remuneració monetària les treballadores. Aquest fet de més presència de dones en ocupacions a temps parcial, unit al salari mitjà més baix per hora, comporta inexorablement un salari mitjà anual disponible relativament més baix i, per tant, una bretxa salarial més gran en termes de salari anual que la mesurada en termes de salari hora (figura 8, figura 9, taula 4 i taula 5).

En una comparativa per CA, i atesa la dada més recent, corresponent a l'any 2018, observem que la bretxa salarial calculada sobre el salari anual a la Comunitat Valenciana (21,61 %) se situa pràcticament en la mitjana de la bretxa salarial anual del conjunt d'Espanya (21,42 %). Això significa que les dones que treballen a la Comunitat Valenciana s'han acostat al salari mitjà masculí en aquests últims quatre anys, i cobren de mitjana un 78,39 % del salari mitjà cobrat pels homes treballadors de la Comunitat. Igual que va ocórrer fa quatre anys, les ciutats autònomes de Ceuta i Melilla són els llocs on els salaris bruts anuals mitjans de les dones més s'acosten al dels homes, i s'ha quedat a només un 8,86 % del salari mitjà anual masculí, seguides de les Balears, amb una bretxa salarial anual del 13,72 %, mentre que és Astúries la comunitat autònoma amb una bretxa salarial més gran en termes de salaris anuals, del 29,26 %, seguida d'Andalusia, amb un 24,66 %.

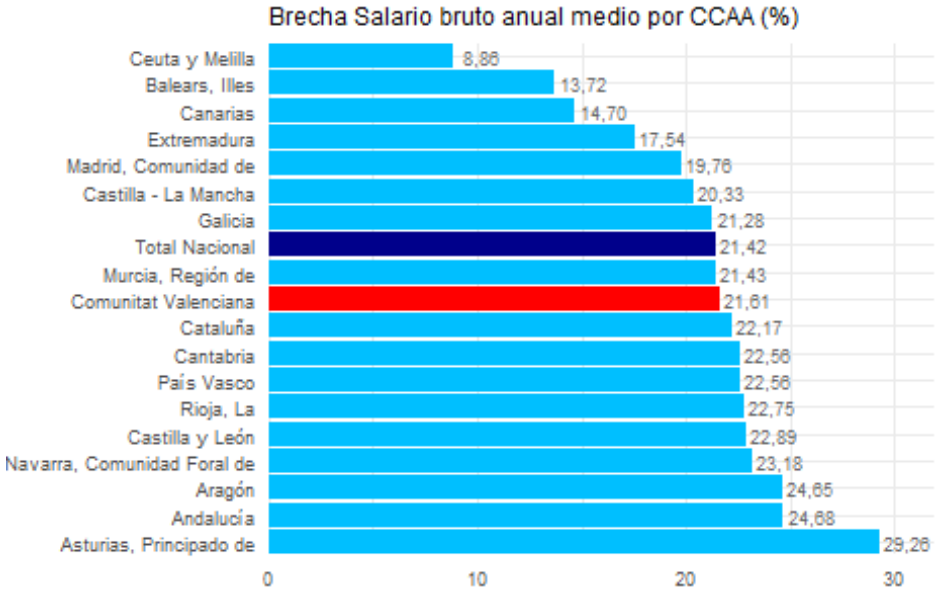


Figura 8. Comparativa de la bretxa salarial anual segons la comunitat autònoma

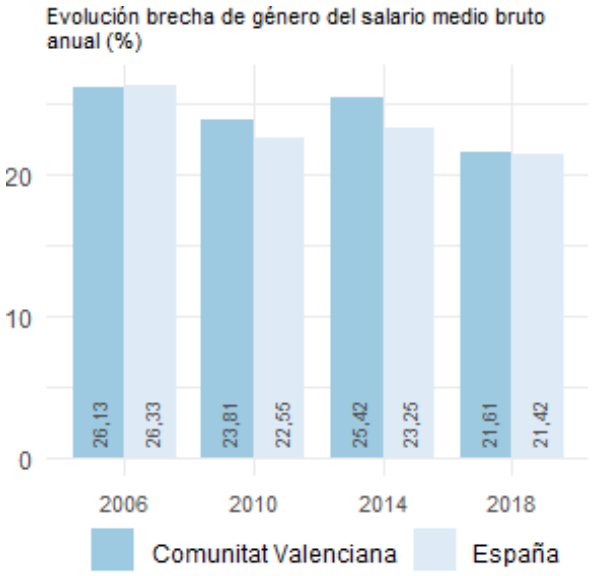


Figura 9. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual

En termes d'evolució, considerant que venim d'una bretxa salarial anual del 26,13 % l'any 2006, haver baixat quasi 5 punts percentuals en aquests dotze anys fins al 21,61 %, igual que s'observa a Espanya, s'ha de destacar. És destacable la tendència decreixent de la bretxa salarial que s'observa en el conjunt del període, si bé entre 2010 i 2014 es va veure incrementada en un punt i mig percentual (vegeu la taula 5 i la figura 10). En els últims quatre anys, la bretxa salarial anual s'ha reduït en més de 4 punts percentuals a la Comunitat Valenciana, i ho ha fet en quasi 2 punts percentuals en el cas d'Espanya.

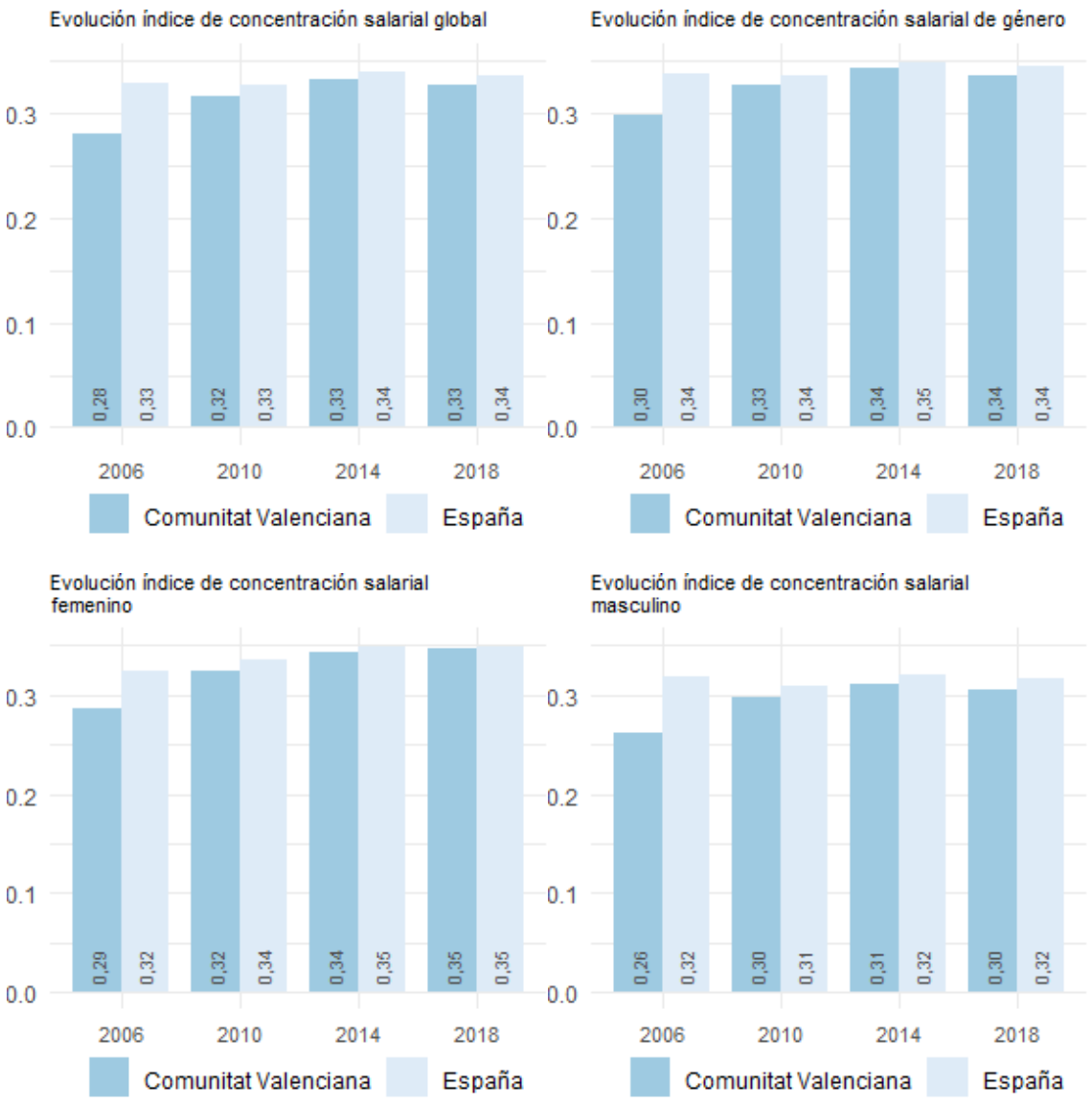


Figura 10. Evolució de l'índex de Gini del salari anual

5.4. Índexs de desigualtat. Salari anual

En termes d'igualtat del repartiment dels salaris individuals, si ens referim al salari anual, la Comunitat Valenciana continua presentant uns repartiments més igualitaris que el conjunt d'Espanya, i es detecta una millora en l'indicador en aquests últims quatre anys en els dos àmbits espacials. Es podria dir que s'ha trencat la tendència creixent molt preocupant que presentava l'evolució d'aquest indicador, encara que continua situant-se en valors elevats de desigualtat en el repartiment de la massa salarial durant el període analitzat (vegeu la figura 10 i la taula 5). A la Comunitat Valenciana, l'índex de Gini, que mesura la desigualtat en el repartiment del salari anual del conjunt dels treballadors, s'ha situat en 0,3280, després d'un descens d'aproximadament cinc dècimes percentuals (observàvem un 0,3333 l'any 2014). Guarismes similars i amb una trajectòria de reducció

similar es registren per als índexs del conjunt dels homes i en el cas de l'índex de gènere. No obstant això, les dones presenten per a 2018 índexs de desigualtat salarial més alts entre elles, i l'índex de Gini femení se situa en 0,3461, molt superior al masculí (0,3045) i en ascens respecte a quatre anys abans (0,3433). Cal observar que Espanya, igual que la Comunitat Valenciana, ha registrat una reducció lleu de la desigualtat salarial general, d'homes i de gènere, mentre que la femenina també s'ha incrementat.

Taula 5: Indicadors de desigualtat mesurats en termes de salari anual. Situació de la Comunitat Valenciana respecte a la mitjana nacional en el període 2006-2018.

	Comunitat Valenciana				**Espanya**			
	2006	2010	2014	2018	2006	2010	2014	2018
Bretxa salarial	26,13	23,81	25,45	21,61	26,33	22,55	23,25	21,42
Índex de Gini	0,2809*	0,3173	0,3333	0,3280	0,3288	0,3272	0,3401	0,3370
Dones	0,2859*	0,3244	0,3433	0,3461	0,3236	0,3353	0,3491	0,3497
Homes	0,2614*	0,2980	0,3100	0,3045	0,3184	0,3091	0,3208	0,3164
Índex de Gini de gènere	0,2991*	0,3268	0,3441	0,3371	0,3390	0,3357	0,3483	0,3446

*Resultats obtinguts a partir de les microdades facilitades per l'INE per a la Comunitat Valenciana any 2006, corresponents al 85 % de la mostra total disponible per a la Comunitat.

6. ANÀLISI DE LA BRETXA SALARIAL

Tal com s'ha comentat en la secció metodològica, i ja es va comentar en l'informe de 2018 (Larraz *et al.*, 2018), la bretxa salarial calculada a partir dels salaris per hora mitjans del conjunt de treballadors que són dones i homes és l'indicador adequat per a mesurar la distància entre els salaris mitjans, si el que es desitja és corregir l'efecte que sobre el conjunt dels salaris (anuals) té el treball a temps parcial. És evident que, *ceteris paribus*, com més alt és el nombre d'hores treballades per jornada, més elevada serà la retribució anual de cada treballador. Ocorre, no obstant això, que, com ja s'ha comentat, el percentatge de dones que exerceixen la jornada laboral a temps parcial és sensiblement superior al d'homes, que en la majoria treballen a temps complet. Aquest fet comporta que, fins i tot amb salaris per hora mitjans iguals, els homes guanyen de mitjana més a l'any que les dones. Per això, si s'efectua el càlcul de la bretxa salarial a partir, exclusivament, dels salaris mitjans bruts anuals, es tindria que part de la bretxa es deuria a la diferència en el nombre d'hores treballades a l'any dins del conjunt de les dones respecte del conjunt d'homes, i no es podria deduir, en aquest cas, necessàriament una possible discriminació de gènere.

L'anàlisi detallada de la bretxa salarial en termes del salari anual, no obstant això, té la raó de ser en la mera acció de donar visibilitat al major salari rebut a l'any de mitjana pel grup dels homes que pel grup de les dones, fet que té múltiples implicacions socials. En concret, aquesta diferència afecta desfavorablement les pensions femenines, ja que, de mitjana, les cotitzacions del conjunt de les dones seran més baixes que les del conjunt dels homes. D'igual manera es veuran afectades les prestacions per desocupació, tant en temps com en quantia, així com la capacitat d'estalvi del conjunt de les dones.

A la llum de l'anterior, en aquest treball s'ha considerat convenient l'anàlisi dels dos conceptes de bretxa salarial, en què cadascun s'ha d'interpretar en funció del que significa i és capaç de mesurar, sense pretendre obtindre d'aquests més conclusions que les que els corresponguen. En aquest sentit, cal recordar que, atés que el càlcul s'ha fet fins ara a través dels salaris mitjans, sense tindre en compte les característiques del treballador, de l'ocupació o de l'empresa, en principi, no se'n pot extraure cap conclusió robusta respecte a l'existència de discriminació salarial per raó de gènere, perquè les diferències podrien

atribuir-se a les diferents composicions dels col·lectius d'homes i dones en altres variables diferents del gènere.

En efecte, ja que per a computar el valor obtingut en l'apartat anterior per a la bretxa salarial s'han utilitzat tots els salaris i aquests salaris no corresponen a uns mateixos tipus de treball, ni aquests els exerceixen persones amb les mateixes característiques i el seu sexe és l'única cosa que les distingeix, pot ocórrer que part de les diferències es deguen a qüestions no atribuïbles al gènere. A causa d'aquesta importantíssima qüestió, i amb la finalitat de conéixer en més profunditat la realitat de la bretxa salarial a la Comunitat Valenciana, en aquest informe s'ha procedit a l'anàlisi de la bretxa salarial en termes anuals i per hora en funció de les característiques personals de la persona treballadora (edat, nivell d'estudis i nacionalitat), de les característiques laborals d'aquesta (tipus d'ocupació que exerceix, el seu grau de responsabilitat, l'antiguitat en l'empresa, el tipus de jornada i el tipus de contracte), així com de les característiques de l'empresa en què desenvolupa el treball (activitat, grandària de l'empresa, si és de control públic o privat, el tipus de mercat al qual està destinada l'activitat i el tipus de conveni col·lectiu que regula la relació amb els treballadors). A través d'aquesta anàlisi pretenem acostar-nos amb més detall a la realitat de la desigualtat salarial de gènere a la Comunitat Valenciana.

L'enfocament proposat pretén afavorir la interpretació i la claredat de l'exposició. Per descomptat, una alternativa més completa i complexa inclouria l'ajust d'un model economètric en què s'incloguen els salaris com a variable resposta i les característiques del treball, l'ocupació i l'empresa com a variables explicatives a fi d'estudiar si el sexe continua sent estadísticament significatiu i amb el signe apropiat. Aquesta anàlisi tractaria de tindre en compte les diferents composicions dels grups fins i tot després de condicionar per alguna de les variables.

A continuació, en primer lloc, s'analitza la situació actual de la Comunitat respecte a la mitjana nacional, per a passar posteriorment a analitzar l'evolució experimentada per aquests indicadors des de 2006 fins a 2018.

6.1. Situació actual de la bretxa salarial a la Comunitat Valenciana 2018 respecte a la mitjana nacional

6.1.1. Característiques personals de la persona treballadora

Salari hora

Atés que la bretxa salarial obtinguda com a comparació dels salaris mitjans per hora a la Comunitat Valenciana del conjunt d'homes i del conjunt de dones és una dada global per a tota la Comunitat Valenciana (o per a tota Espanya, si és el cas), de cara a poder detectar els grups de població més vulnerables del mercat laboral és important abordar l'estudi concret dels resultats per als diferents subcol·lectius. En concret, començarem l'anàlisi per l'edat, agrupada en trams d'acord amb els grups d'edat definits en l'enquesta, els resultats de la qual s'ofereixen en la figura 11 i la taula 6.

A primera vista, s'observa clarament una bretxa salarial més baixa entre les dones i els homes de menys de 40 anys respecte a les persones majors d'aquesta edat, tant a la Comunitat Valenciana com a Espanya, però més accentuada a la regió. Mereix una atenció especial l'escassa bretxa salarial que hi ha entre els joves d'entre 30 i 39 anys de la comunitat: 3,62 %, quatre punts percentuals per davall de la mitjana nacional (7,60 %), així com la dels joves entre 20 i 29 anys (6,66 %), xifra lleugerament superior a l'observada a Espanya, del 5,22%. Aquestes xifres se situen en valors molt inferiors a la bretxa salarial mitjana de la Comunitat i d'Espanya, que, cal recordar, estan situades en el 10,3 % (vegeu la taula 4 i la figura 7). Aquestes dades permeten ser optimistes de cara al futur. El fet que la bretxa salarial s'acurte entre les persones treballadores més joves suggereix, *a priori*, un millor comportament d'aquesta en un futur. En el tram següent, de 40 a 49 anys, no obstant això, la bretxa augmenta i supera lleugerament la mitjana situant-se en el 10,79 %, un punt percentual per damunt de la mitjana nacional (9,78 %). Finalment, en els dos trams següents de persones treballadores majors de 50 anys, la bretxa salarial supera el 12 % a la Comunitat, encara que en els dos casos per davall de les xifres d'Espanya, que superen el 13 %.

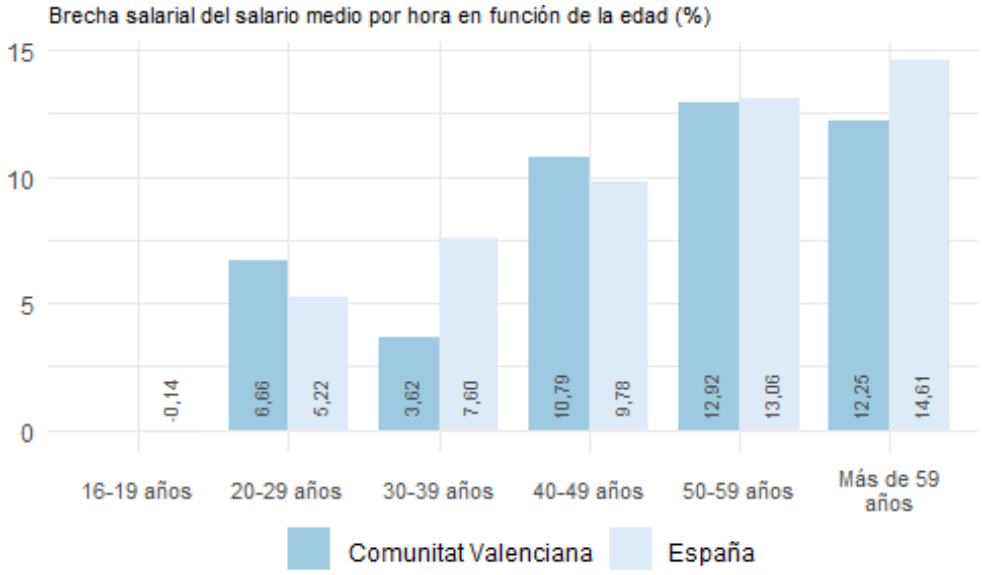


Figura 11. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'edat del treballador/a.

Nota: La dada corresponent al grup de 16 a 19 anys per a la Comunitat Valenciana no es presenta a causa de l'escassa grandària mostral disponible en aquesta categoria a la nostra Comunitat (15 dones i 24 homes).

Taula 6: Bretxa salarial en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a.

EDAT	**C. Valenciana**	**Espanya**
16-19 anys	*	-0,14
20-29 anys	6,66	5,22
30-39 anys	3,62	7,60
40-49 anys	10,79	9,78
50-59 anys	12,92	13,06
Més de 59 anys	12,25	14,61
ESTUDIS		
Menys que Primària	12,37	8,69
Primària	20,21	18,53
Secundària I	11,85	15,07
Secundària II	19,98	20,39
FP	22,88	22,51
Diplomatura	9,80	12,27
Llicenciatura/Grau	11,17	15,47
NACIONALITAT		
Espanyola	9,82	10,83
No espanyola	5,44	8,30

*El resultat no es mostra a causa de l'escassa grandària mostral disponible en aquesta categoria a la Comunitat Valenciana (15 dones i 24 homes).

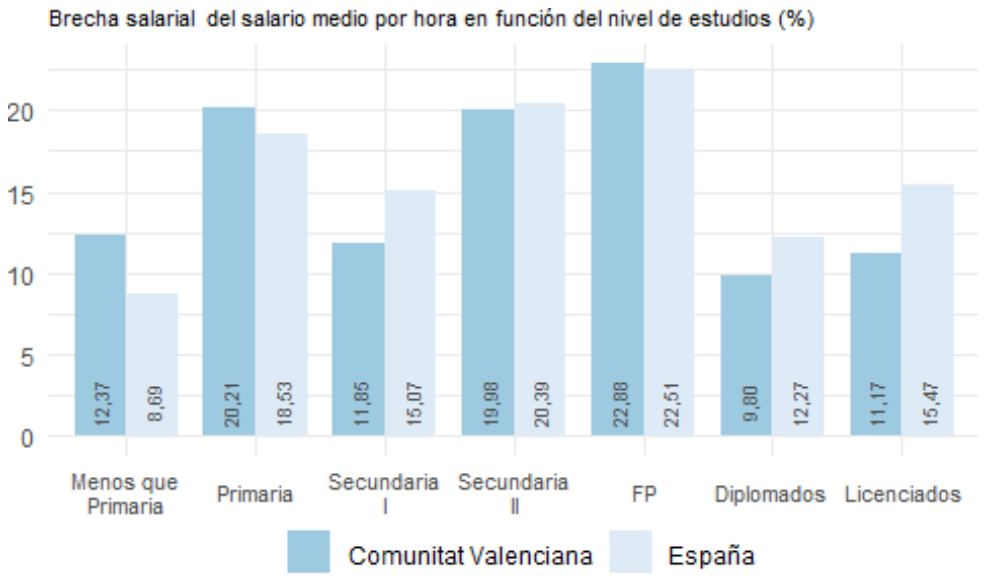


Figura 12. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons el nivell d'estudis del treballador/a.

A diferència de l'anàlisi per edat, si es calcula la bretxa salarial de la Comunitat Valenciana i del conjunt nacional en funció del màxim nivell d'estudis aconseguit pels treballadors (vegeu la taula 6 i la figura 12), no s'hi observa cap nivell d'estudis amb menor bretxa salarial inferior a la mitjana (excepte el dels treballadors amb una diplomatura universitària, que quasi la iguala, amb un 9,80 %). De fet, cal destacar les enormes bretxes salarials, entorn o per damunt del 20%, que apareixen entre les persones treballadores amb un nivell màxim d'educació de Primària (20,21 %) o, fins i tot, entre les persones que han aconseguit el grau de Batxillerat (19,98 %) o de Formació Professional (22,88 %). Seran aquests grups educatius els que meresquen la màxima atenció en les mesures encaminades a la reducció de la bretxa salarial.

En l'altre extrem, amb menors bretxes salarials, es troben les persones amb grau de llicenciat, graduat o superior (11,17 %), seguides de les persones amb un nivell màxim d'estudis de Secundària Obligatòria (11,85 %) i de persones treballadores sense estudis, entre les quals s'observa una bretxa del 12,37 %. En la comparació amb Espanya, en l'àmbit regional val la pena pensar sobre aquest últim grup de persones, la bretxa de les quals supera en quasi quatre punts la dada del conjunt nacional (8,69 %). També, entre les persones amb Educació Primària la dada és quasi dos punts percentuals superior a la bretxa salarial nacional (18,53 %). No obstant això, en positiu, és remarcable assenyalar que les dones amb estudis superiors a la Comunitat pateixen una bretxa salarial menor que les del conjunt d'Espanya (més de quatre punts percentuals menys).

En termes globals, atés que, en el futur, el nombre de treballadors sense cap mena d'estudis tendirà a descendir i, fins i tot, a desaparéixer, a la nostra regió, una possible extrapolació de les dades obtingudes conduiria a afirmar l'existència de grups vulnerables entre les persones treballadores amb estudis de Secundària superior i/o FP, possiblement a causa de la mena d'activitats en què majoritàriament treballen les dones i els homes d'aquest nivell de qualificació. Serà l'anàlisi sectorial la que ens llance llum sobre aquest tema. El que sí que sembla clar és que aconseguir graus d'ensenyament superior suposa patir menys la bretxa salarial.

L'agrupació de persones treballadores en funció de la nacionalitat llança resultats sorprenents a la regió, ja que entre les persones que no disposen de nacionalitat espanyola la bretxa salarial descendeix fins al 5,44 % (quasi tres punts percentuals menys que a escala nacional). Per la seua banda, entre les persones treballadores de nacionalitat espanyola la bretxa se situa lleugerament per davall de la mitjana (9,82 %), un punt percentual per davall de la bretxa salarial observada a Espanya entre aquestes persones treballadores (10,83 %) (vegeu la figura 13).

Figura 13. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la nacionalitat del treballador/a

Salari anual

En el cas de la bretxa salarial obtinguda com a comparació dels salaris mitjans anuals dels homes i de les dones (que cal recordar que és útil per les implicacions que el fet d'obtindre menors guanys anuals de mitjana que els homes té per al conjunt de les dones, entre altres qüestions, en les pensions i les prestacions per desocupació), s'observa a la Comunitat Valenciana una millor situació a la del conjunt del país, encara que amb excepcions que analitzarem a continuació.

En concret, per trams d'edat (vegeu la figura 14 i la taula 7), es continua observant que les treballadores menors de 40 anys pateixen menor bretxa salarial (en aquest cas, anual) que les majors, i és preocupant dins d'aquest últim grup el de dones entre 50 i 59 anys, amb una bretxa salarial anual del 26,19 %. Si ens fixem en les edats compreses entre 30 i 49 anys, l'ascens que s'observa en la bretxa salarial en aquestes edats respecte de les persones joves i treballadores no pot explicar-se sense el conegut "sostre de vidre" i els frens que, en el desenvolupament normal de la seua carrera professional, suposa per a moltes dones, en comparació amb els homes en les mateixes circumstàncies, l'accés a la maternitat, que sol comportar dificultats de diversa índole a l'hora d'assumir llocs de responsabilitat al llarg de la seua vida professional o de compaginar la vida laboral i la personal.

Aquest increment progressiu de la bretxa també s'observa clarament a escala nacional. Dividir les persones treballadores en grups d'edat llança a la regió, en tots aquests, valors de bretxa salarial anual inferiors a les dades nacionals. Aquestes xifres, no obstant això, si segueixen la mateixa evolució i les persones més joves aconsegueixen la maduresa en igualtat de condicions, sempre que l'edat de la maternitat deixe de ser una barrera en la promoció salarial de les dones, permetrien ser optimistes de cara al futur. Tanmateix, com a reflexió general, la gran diferència entre aquestes xifres observades de bretxa salarial anual enfront de les analitzades de bretxa salarial per hora ens alerta de la gran diferència que hi ha encara entre les hores treballades per part de dones i homes.

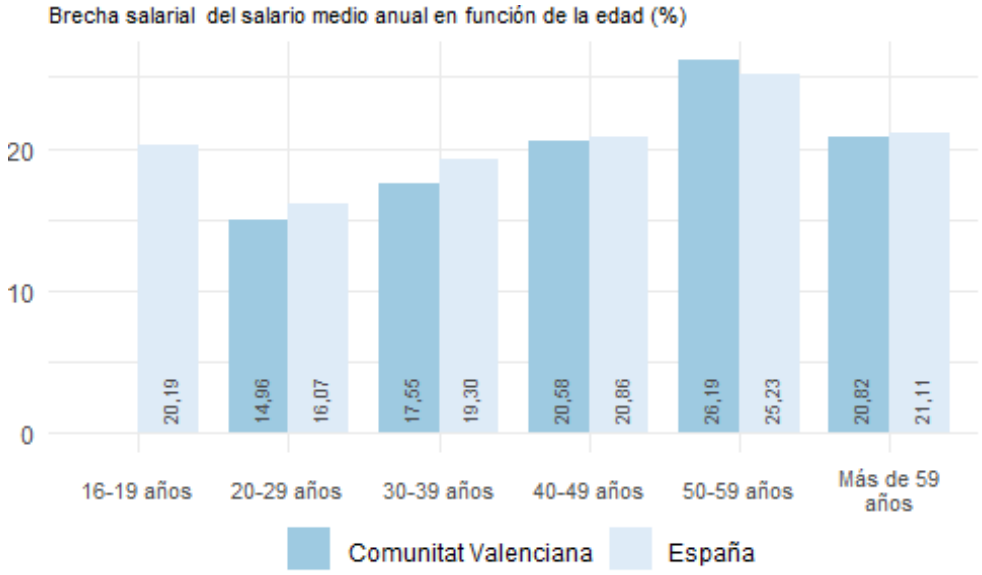


Figura 14. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'edat del treballador/a.
Nota: La dada corresponent al grup de 16 a 19 anys per a la Comunitat Valenciana s'ha d'interpretar amb cautela a causa de l'escassa grandària mostral disponible en aquesta categoria a la nostra Comunitat (15 dones i 24 homes).

Taula 7: Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a.

EDAT	**C. Valenciana**	**Espanya**
16-19 anys	*	20,19
20-29 anys	14,96	16,07
30-39 anys	17,55	19,30
40-49 anys	20,58	20,86
50-59 anys	26,19	25,23
Més de 59 anys	20,82	21,11
ESTUDIS		
Menys que Primària	29,32	33,76
Primària	37,64	34,52
Secundària I	26,06	28,58
Secundària II	28,02	29,60
FP	33,93	31,91
Diplomatura	19,87	19,95
Llicenciatura/Grau	10,82	20,40
NACIONALITAT		
Espanyola	20,91	21,75
No espanyola	19,10	23,31

*El resultat no es mostra a causa de l'escassa grandària mostral disponible en aquesta categoria a la Comunitat Valenciana (15 dones i 24 homes).

Pel que fa al nivell d'estudis aconseguit pels treballadors i treballadores (vegeu la taula 7 i la figura 15), preocupen tots els nivells excepte el de graduades o llicenciades, en què s'observa una bretxa salarial anual significativament més baixa (10,82 %) que la de la resta de les persones treballadores, quasi deu punts menor que en el mateix grup de

persones del conjunt d'Espanya. Això reforça la tesi que els alts nivells educatius aconseguits per les dones en les últimes dècades podran disminuir progressivament els alts valors de bretxa salarial que trobem encara hui dia entre les persones treballadores majors de 40 anys.

En termes generals, es podria dir que la bretxa salarial disminueix a la Comunitat Valenciana amb la formació, excepte per l'excepció del pic que s'observa entre les persones amb el grau en Formació Professional (33,93 % i 31,91 % a Espanya). Trobem aquest grup de dones amb formació d'FP especialment vulnerable en comparació amb els homes que disposen de la mateixa titulació, així com les persones treballadores amb nivell d'estudis primaris, en què s'arriba a una bretxa de fins al 37,64 % (34,52 % a Espanya).

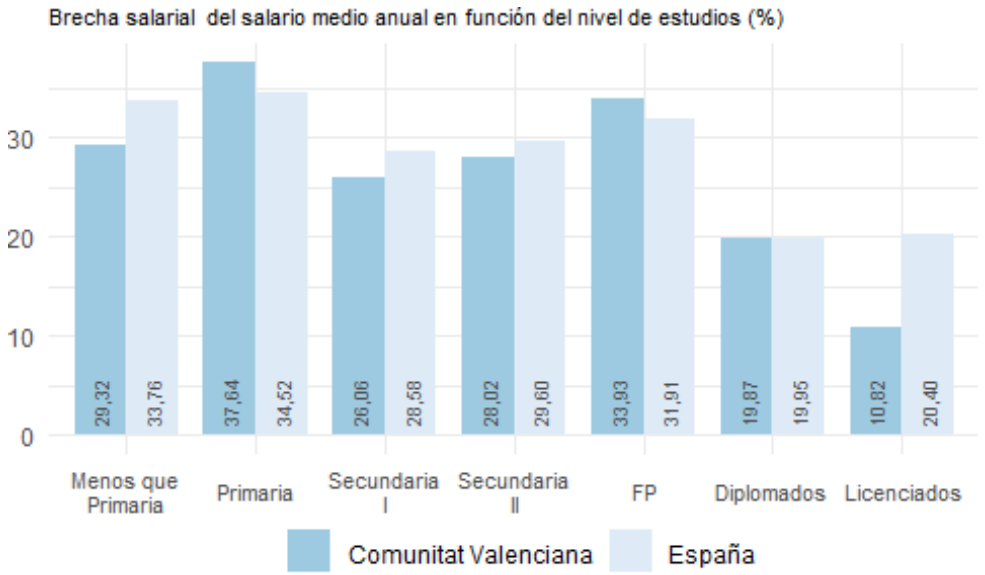


Figura 15. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons el nivell d'estudis del treballador/a.

Finalment, tenint en compte la nacionalitat, s'observa a la regió (vegeu la figura 16) també una bretxa salarial més gran entre els i les treballadores espanyoles (20,91 %) que entre aquells i aquelles d'una altra nacionalitat (19,10 %), sense ser aquesta diferència, no obstant això, tan acusada com en termes de salari/hora, la qual cosa indica la incidència superior de treballs a temps parcial entre les dones treballadores a la regió de nacionalitat diferent de l'espanyola. Aquesta qüestió és molt més acusada encara a Espanya, on la bretxa salarial de les persones de nacionalitat no espanyola (23,31 %) arriba, fins i tot, a superar la de les persones de nacionalitat espanyola (21,75 %), i inverteix el que s'ha observat en termes de salari/hora.

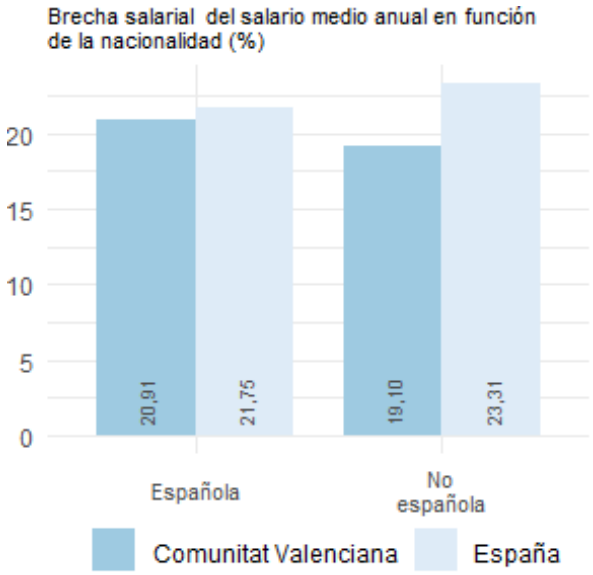


Figura 16. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons la nacionalitat del treballador/a.

6.1.2 Característiques laborals de la persona treballadora

Salari hora

Després d'agrupar els i les treballadores en funció de la mena de treball que exerceixen, s'observa (vegeu la figura 17 i la taula 8) una igualtat salarial de gènere superior entre tècnics i professionals (5,38 %), seguit de serveis de protecció i seguretat (6,20 % en part, a causa del caràcter majoritàriament públic) i de persones treballant en restauració i comerç, en què les dones de mitjana guanyen per hora un 7,27 % menys que els homes. En la comparació amb Espanya, també són els tècnics i els professionals els que menys bretxa salarial presenten (8,18 %), únics per davall de la mitjana, mentre que la bretxa salarial per hora en restauració i comerç arriba fins al 13,36 % i en serveis de protecció i seguretat quasi es dobla la dada regional (12,16 %).

La resta de les ocupacions presenta bretxes salarials per damunt de la mitjana de la Comunitat Valenciana, que recordem que se situava en el 10,31 %. Però, dins d'aquestes, hi ha ocupacions amb una bretxa salarial alta però inferior que a Espanya, com directors i gerents (12,66 % enfront del 16,92 % del conjunt nacional) o les persones treballadores en serveis de la salut (12,92 % regional enfront del 16,07 % nacional), i altres en què la regió té un ampli marge de millora, per observar-se bretxes salarials per hora molt altes i per damunt de la mitjana nacional. Estem parlant del sector de les persones treballadores administratives, que presenten una bretxa salarial del 15,61 % a la regió, enfront del 12,05

% de mitjana a Espanya i, com es veurà més endavant, el problema es determinarà per les persones treballadores administratives que pertanyen a l'empresa privada i no per les que treballen en l'Administració pública, per la qual cosa seria oportú que se'ls poguera dedicar algun tipus de política correctora concreta a aquests últims. Seguit de les persones treballadores sense qualificació (17,25 % regional enfront del 13,10 % nacional) i la més alta, que s'observa entre les persones treballadores qualificades, entre les quals s'arriba a una bretxa salarial del 19,80 % a la regió, dos punts percentuals i mig més que a Espanya (17,24 %).

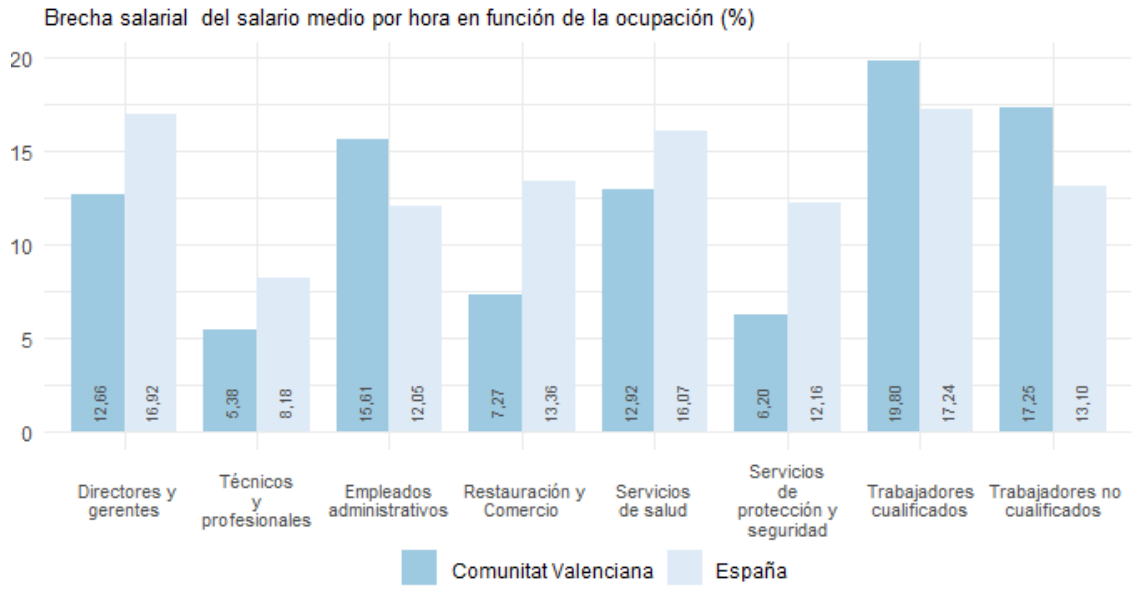


Figura 17. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'ocupació del treballador/a.

Resulta interessant la divisió de les persones treballadores en funció del grau de responsabilitat que adquireixen en el seu lloc de treball, perquè ens porta a una baixada de la bretxa salarial destacable. És a dir, si es comparen els salaris mitjans entre les persones treballadores amb responsabilitat en el treball entre si, la diferència de gènere se situa en el 6,49 %, i entre les que no ocupen lloc de responsabilitat, en el 7,71%. Les dues dades estan per davall de la mitjana, d'on es dedueix que és la comparació entre persones amb responsabilitat i les que no la tenen la que engrandeix aquestes diferències salarials de gènere. A Espanya, no obstant això, la bretxa salarial entre les persones amb responsabilitat sobre altres persones ascendeix fins al 12,23 %.

Taula 8: Bretxa salarial en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a.

OCUPACIÓ	**C. Valenciana**	**Espanya**
Directors i gerents	12,66	16,92

Tècnics i professionals	5,38	8,18
Empleats administratius	15,61	12,05
Restauració i comerç	7,27	13,36
Serveis de salut	12,92	16,07
Serveis de protecció i seguretat	6,20	12,16
Treballadors qualificats	19,80	17,24
Treballadors no qualificats	17,25	13,10
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ		
Responsable	6,49	12,23
No responsable	7,71	7,59
ANTIGUITAT		
Menys de 2 anys	11,74	10,01
De 2 a 10 anys	8,72	9,56
Més de 10 anys	13,45	14,25
TIPUS DE JORNADA		
Completa	4,74	6,75
Parcial	13,30	12,56
TIPUS DE CONTRACTE		
Indefinit	11,21	12,94
Temporal	0,54	-3,43

No obstant això, l'agrupació dels i les treballadores en funció de l'antiguitat en l'empresa (vegeu la taula 8 i la figura 19) ens porta a concloure que només entre els que hi han treballat entre 2 i 10 anys la bretxa salarial és inferior que la mitjana, que se situa en un 8,72 % a la Comunitat enfront del 9,56 % a Espanya. Encara resulta preocupant, amb el pas del temps, el grup dels qui fa més de 10 anys que treballen en l'empresa, en què les dones cobren de mitjana un 13,45 % menys que els homes per hora, si bé és quasi un punt percentual inferior que la dada d'Espanya. Però sembla més inquietant ser el grup dels acabats d'incorporar a l'empresa (menys de 2 anys), per estar-hi inclosos, en principi, els joves, en què la bretxa salarial se situa en l'11,74 %, i per superar, en aquest cas, la dada nacional en quasi dos punts percentuals (10,01 %).

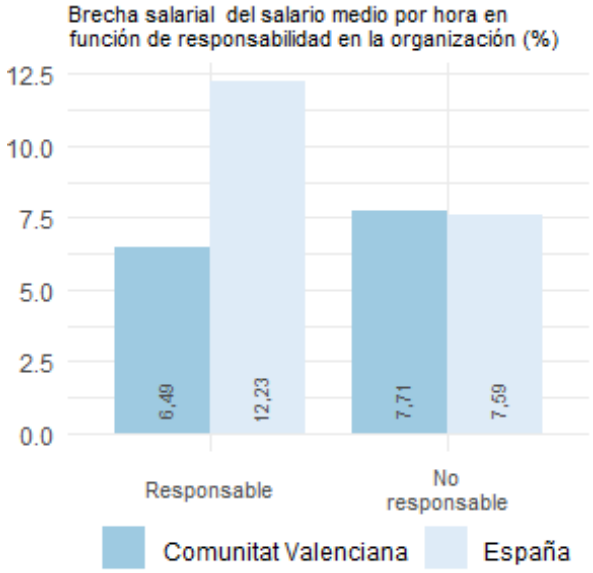


Figura 18. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la responsabilitat del treballador/a.

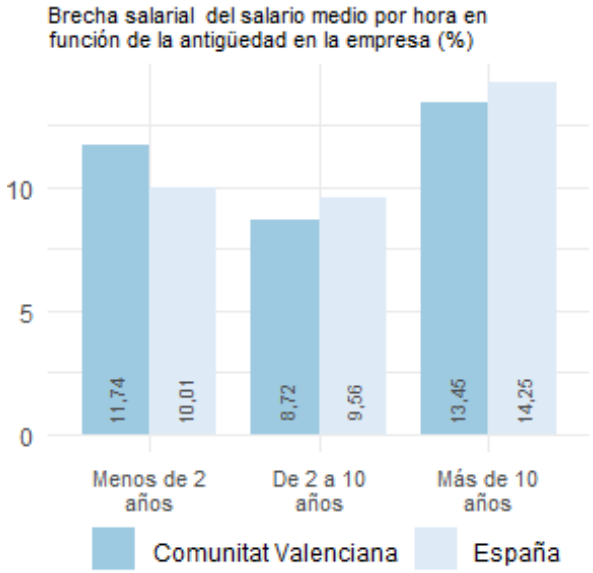


Figura 19. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'antiguitat del treballador/a.

La duració de la jornada és una qüestió clau que cal analitzar. Entre els i les treballadores a temps complet, la bretxa salarial per hora es redueix fins al 4,74 %, molt per davall de la mitjana global de la regió i, fins i tot, dos punts per davall de la dada del conjunt del país (6,75 %). És, per tant, a les dones que treballen a temps parcial (menys de 40 h a la setmana) a les quals caldrà dedicar més esforços, ja que la seua bretxa salarial per hora arriba al 13,30 %, més de tres punts percentuals per damunt de la mitjana de la Comunitat, i, fins i tot, per damunt de la dada del conjunt del país (12,56 %), la qual cosa situa

aquestes dones de la regió en pitjor situació comparativa amb els homes de la Comunitat que en el cas d'Espanya (vegeu la taula 8 i la figura 20).

Figura 20. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons el tipus de jornada del treballador/a.

Per tipus de contracte, no obstant això, els resultats semblen només en part coherents amb els anteriors (vegeu la taula 8 i la figura 21), ja que entre les persones amb un contracte indefinit la bretxa ascendeix fins a l'11,21 %, per damunt de la mitjana, i descendeix la de les persones amb un contracte temporal fins al 0,54 %, pràcticament nul·la. Probablement perquè tant dones com homes pateixen en igual mesura les precarietats que comporten els treballs temporals o perquè no hi ha alguna de les discriminacions implícites (associades al gènere) que els contractes indefinits introdueixen en les carreres professionals de les dones. És a dir, que mentre que entre les persones amb un contracte temporal de la Comunitat Valenciana es podria dir que les diferències salarials de gènere no existeixen i a Espanya les dones arriben, fins i tot, a cobrar un 3,43 % per termes mitjans més que els homes, entre les que ja tenen un contracte indefinit (la majoria de la població treballadora) la situació és més preocupant. Aquest col·lectiu, per tant, mereixeria més atenció.

Aquestes cotes més elevades de desigualtat entre els contractats indefinidament concorden, en bona part, amb la dels i les treballadores de més edat i antiguitat, però no és així amb els que ocupen llocs de responsabilitat, en què hem vist que la bretxa salarial era més baixa. De l'anàlisi realitzada sembla desprendre's que és al llarg del temps

(exceptuant-ne les persones que assoleixen llocs de responsabilitat), mitjançant l'evolució dins de l'empresa i en el mercat de treball, quan s'accentuen les diferències salarials de gènere entre les i els treballadors. Amb l'estabilitat del contracte i l'antiguitat en l'empresa, es troben ells, de mitjana, més ben pagats que elles.

Figura 21. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons el tipus de contracte del treballador/a

Salari anual

En l'anàlisi de la bretxa salarial en termes de salari anual (que recordem que s'analitza amb la finalitat de veure les implicacions que de cara a una possible prestació per desocupació o jubilació tindria per a les dones el fet de cobrar menys a l'any en part per l'acompliment d'un nombre més reduït d'hores treballades), s'observen, a conseqüència d'aquest augment de presència de treball a temps parcial en l'ocupació femenina, unes xifres de bretxa salarial superiors a les analitzades en termes de salari per hora (vegeu la taula 8 i la taula 9), tal com ja es va fer notar amb la mitjana del conjunt de treballadors.

En concret, entre els treballadors de la Comunitat Valenciana que exerceixen llocs d'ocupació no qualificats s'arriba a una bretxa de gènere en termes de salari anual del 34,68 %. Aquesta alta bretxa és una conseqüència clara de l'augment de la presència de dones que treballen a temps parcial en aquestes ocupacions, ja que en salari/hora aquesta bretxa es trobava en el 17,25 %. Requereixen una atenció especial, per tant, aquest tipus de treballadores a la Comunitat, ja que superen, fins i tot, la dada d'Espanya (32,18 %). També entre els i les treballadores dels serveis de salut resulta alarmant l'opció de treball parcial, obligada pel sistema o triada per les dones, ja que dins d'aquest grup ells cobren,

en termes anuals, un 31,34 % més, quasi un terç, enfront d'una bretxa del 28,49 % en el conjunt nacional (vegeu la figura 22); quan la bretxa mesurada a partir del salari/hora en aquest grup se situava (vegeu la figura 17) en el 12,92 % i 16,07 %, respectivament.

Taula 9: Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a.

OCUPACIÓ	**C. Valenciana**	**Espanya**
Directors i gerents	14,02	20,75
Tècnics i professionals	10,29	14,92
Empleats administratius	25,17	20,37
Restauració i comerç	15,03	20,73
Serveis de salut	31,34	28,49
Serveis de protecció i seguretat	9,10	14,25
Treballadors qualificats	25,00	21,63
Treballadors no qualificats	34,68	32,18
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ		
Responsable	13,41	16,83
No responsable	19,02	19,44
ANTIGUITAT		
Menys de 2 anys	27,26	26,83
De 2 a 10 anys	21,21	20,97
Més de 10 anys	21,60	21,88
TIPUS DE JORNADA		
Completa	8,24	10,49
Parcial	7,59	14,29
TIPUS DE CONTRACTE		
Indefinit	21,55	23,38
Temporal	15,55	10,08

També les dones amb una ocupació administrativa i les treballadores qualificades cobren de mitjana un 25 % menys que els homes en les mateixes ocupacions, valors que, a la Comunitat, a més, són més alts que en el conjunt d'Espanya, amb les conseqüències que això comporta per al grup de les dones. Per contra, totes les altres ocupacions presenten una bretxa salarial anual per davall de la mitjana, que recordem que es troba en el 21,61 % a la Comunitat Valenciana, i les més baixes són les observades entre els serveis de protecció i seguretat (9,10 %) i entre els tècnics i professionals (10,29 %), seguides dels directors i gerents (14,02 %) i les persones que treballen en restauració i comerç (15,03 %). En aquestes últimes quatre ocupacions, les dades de la Comunitat són més de cinc punts percentuals inferiors a la dada nacional.

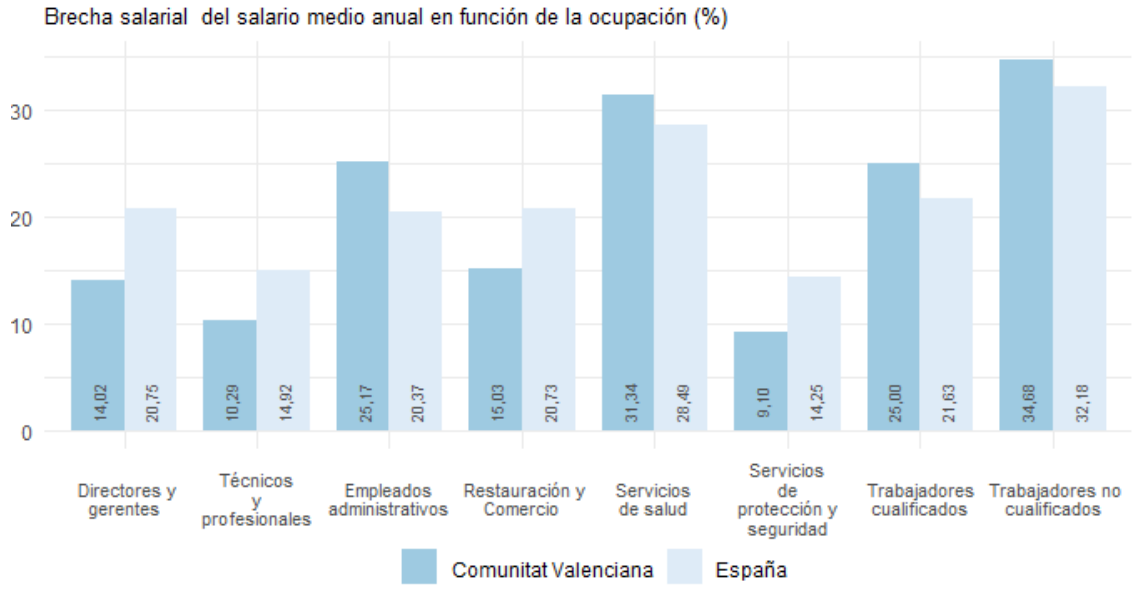


Figura 22. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'ocupació del treballador/a

Seguint el que s'ha argumentat en termes de salari/hora, també ara la comparació salarial de les persones treballadores en funció de la seua responsabilitat disminueix molt la bretxa salarial. És a dir, que el fet que entre les dones i els homes que ocupen llocs de responsabilitat la bretxa salarial anual estiga situada en un 13,41 % i entre les persones que no els ocupen se situe en un 19,02 %, les dues xifres per davall de la mitjana, explica, en part, el perquè de l'alta bretxa salarial anual global. No obstant això, cal no deixar de destacar el significat d'aquestes xifres: les dones amb llocs de responsabilitat a la Comunitat Valenciana de mitjana cobren un 13,41 % menys que els homes amb responsabilitat, mentre que les dones que no ocupen aquests càrrecs cobren una cinquena part menys de salari anual que els homes que tampoc ocupen llocs de responsabilitat (vegeu la figura 23). En el cas de l'antiguitat en l'empresa, resulta preocupant l'alta bretxa salarial anual detectada entre els que estan treballant menys de dos anys en aquesta. Que la diferència entre el salari mitjà femení siga del 27,26 % respecte del masculí entre els que, en la majoria, semblen ser contractes de gent jove, resulta poc encoratjador, ja que sembla estar motivat per més parcialitat en el treball femení (vegeu la taula 9 i la figura 23).

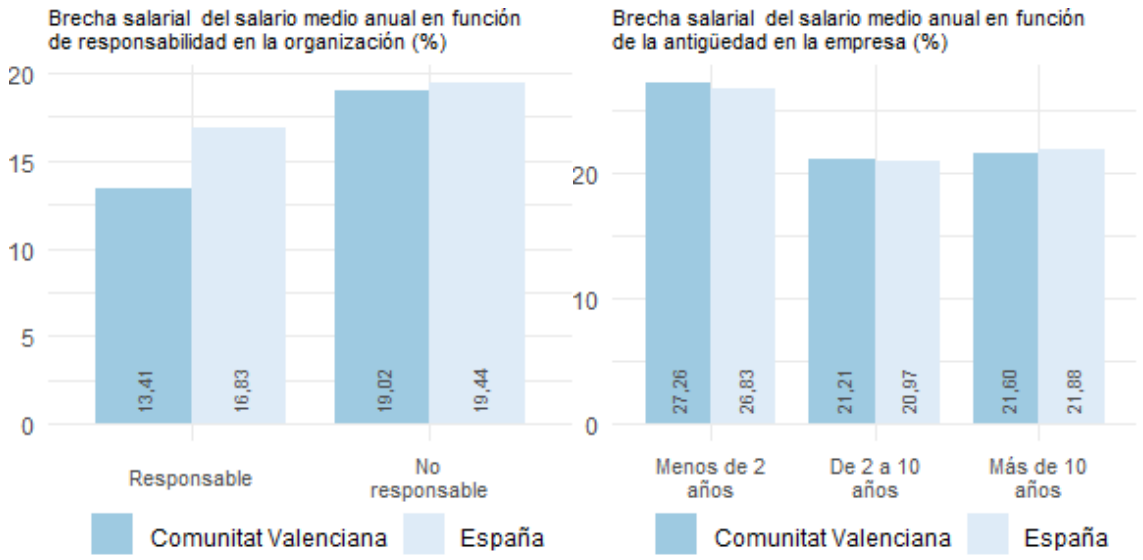


Figura 23. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons la responsabilitat i l'antiguitat del treballador/a.

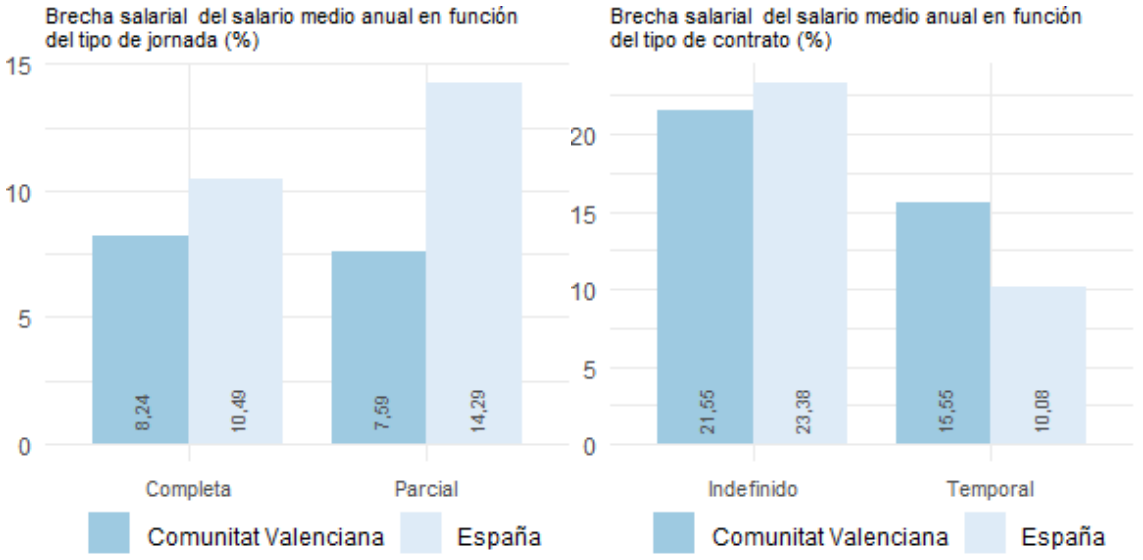


Figura 24. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons el tipus de jornada i el tipus de contracte del treballador/a.

No obstant això, la comparació de salaris mitjans entre persones treballadores amb el mateix tipus de jornada llança resultats més encoratjadors, ja que les dones amb una jornada completa cobren un 8,24 % menys que els treballadors amb la mateixa jornada i les que tenen una jornada parcial un 7,59 % menys que els treballadors masculins a jornada parcial. Si bé continuen suposant una diferència salarial, resulta menys escandalosa que unes altres de les xifres analitzades (vegeu la figura 24). Malgrat això, les dones amb un contracte indefinit cobren, de mitjana, un 21,55 % menys que els homes que també tenen una relació contractual de caràcter indefinit en el seu lloc de treball, enfront d'un 15,55 % entre les i els treballadors amb un contracte temporal. Trobem que

ací també s'observa com les dones pateixen les conseqüències d'una major presència en ocupacions de temps parcial. Per exemple, en els contractes temporals, d'una bretxa mesurada en termes del salari/hora inexistent del 0,54 % (vegeu la figura 21) s'ha passat a una bretxa anual del 15,55 %, cinc punts més que a Espanya.

6.1.3. Característiques de l'empresa

Salari hora

A l'hora d'estudiar les diferències salarials per hora de mitjana entre dones i homes quan s'agrupen els individus en funció de l'activitat a què es dedica l'empresa en la qual treballen (vegeu la figura 25 i la taula 10), ens trobem amb tota mena de casuístiques. D'una banda, destaca, per la seua alta bretxa salarial, el sector de les activitats sanitàries i serveis socials, en què les dones cobren un 26,20 % menys per hora que els homes, xifra encara superior que l'observada a Espanya, que és del 22,09 %. El segueixen les empreses dedicades a les activitats financeres, amb una bretxa salarial anual del 22,67 % i les d'informació i les comunicacions, del 20,07 %, les dues quasi huit punt percentuals superiors a la dada d'Espanya. També en les activitats administratives o la indústria s'observen salaris mitjans femenins als quals quasi els falta la cinquena part del salari per a aconseguir la mitjana del masculí i amb pitjors resultats per a la Comunitat que per a Espanya.

En l'altre extrem, s'observa que en les empreses de la construcció són els salaris mitjans femenins un 17,45 % superiors als dels homes a la Comunitat Valenciana, fins i tot deu punts percentuals més accentuada que a Espanya (-7,87 %). Destaca per la baixa bretxa salarial per hora l'Administració pública i defensa, en què als salaris mitjans femenins els faltaria un 1,51 % per a assolir els masculins, xifra inferior a la dada de l'Administració pública a Espanya, que es troba en el 5,97 %. També trobem bretxes salarials baixes en el sector de l'hostaleria, en què les dones cobren un 5,45 % menys que els homes de mitjana (un 8,87 % a Espanya), i en el del subministrament d'energia i aigua, amb una bretxa del 6,25 % (9,43 % a Espanya). Resulta sorprenent el sector educatiu a la Comunitat Valenciana, amb una bretxa del 16,56 % enfront del 8,38 % d'Espanya i, sobretot en comparació amb el conjunt del país, el sector del transport, en què s'arriba a una bretxa salarial de l'11,19 % molt superior a l'espanyola en aquest sector, que és de l'1,97 %. El comportament de la resta d'activitats es pot consultar en la taula 10 i la figura 25.

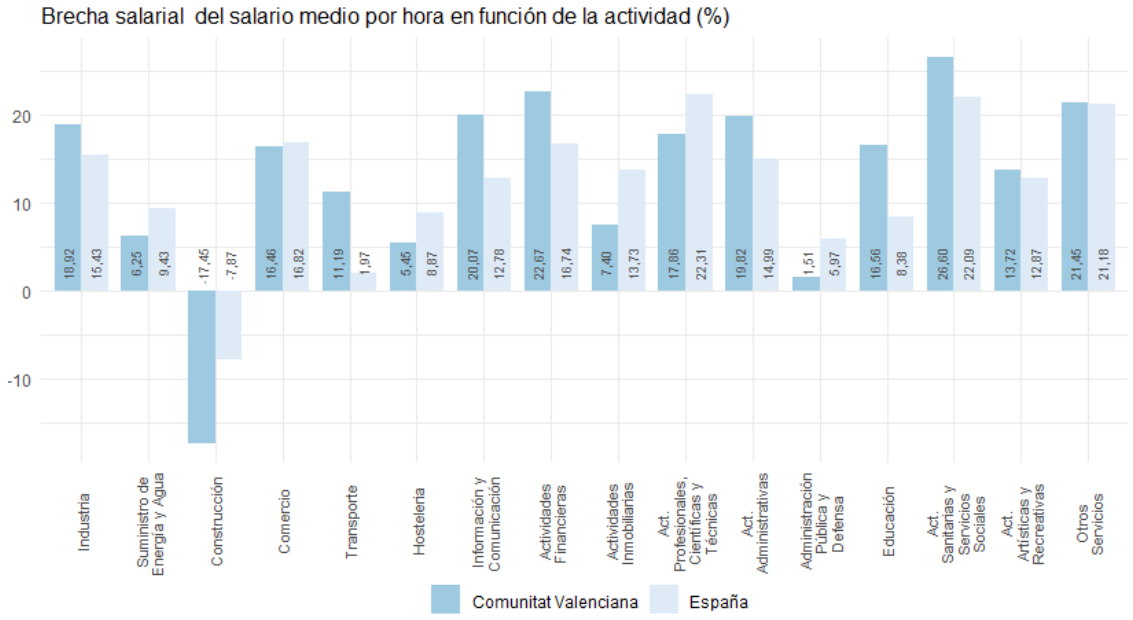


Figura 25. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'activitat

L'agrupació dels centres de cotització en funció de la grandària ens porta a observar una bretxa salarial inferior en tots els conjunts d'empreses establides a la Comunitat Valenciana respecte als del conjunt del país (vegeu la taula 10 i la figura 26) i superiors que la mitjana de 10,31 % en tots aquests.

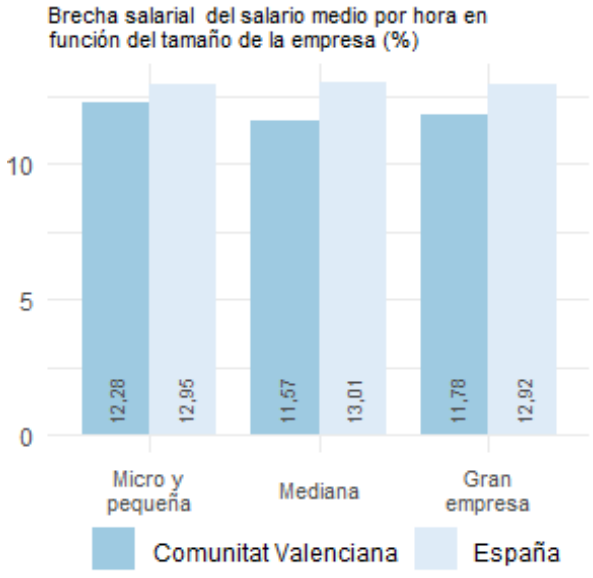


Figura 26. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la grandària de l'empresa

Figura 27. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la mena de control de l'empresa

Comporta un interés especial l'estudi de les dades relatives a la mena de control de l'empresa, atés que en les empreses del sector públic, excepte per la diferència en el nombre d'hores treballades en conjunt per les persones d'un o de l'altre sexe, no hauria d'haver-hi cap diferència salarial per a un mateix treball. No obstant això, cal recordar que aquest indicador de bretxa salarial mesura diferències percentuals en els salaris mitjans, no individuals. Per això, cal constatar que continua havent-hi una bretxa salarial del 8,11 % en el sector públic de la Comunitat Valenciana (un punt percentual i mig més que a Espanya) una vegada corregides les diferències en els temps treballats pels uns i les altres (vegeu la figura 27 i la taula 10). Aquesta diferència, per tant, ha de respondre a les diferents ocupacions aconseguides per les dones i els homes dins de l'Administració, i els homes estan en llocs més ben remunerats que les dones, en conjunt. La bretxa salarial en el sector privat se situa en el 13,92 %, un punt per davall que en el conjunt d'Espanya.

Quan s'agrupen les empreses en funció de la mena de mercat al qual està destinada la seua producció (taula 10 i figura 28), s'observa una bretxa salarial molt xicoteta entre les persones treballadores en empreses amb mercat local o regional (2,59 %), enfront de la dada observada entre les que tenen un mercat nacional (13,00 %) o exporten (20,45 %), i aquest últim és cinc punts percentuals superior al conjunt d'Espanya.

Finalment, resulta interessant observar la dada de bretxa salarial en els centres de cotització de la Comunitat Valenciana en què les relacions laborals estan regulades per un conveni a escala d'empresa o inferior (14,51 %, si bé és quasi tres punts percentuals

inferior a la dada nacional), enfront del 10,23 % observat en les empreses regulades per un conveni d'àmbit superior a l'empresa (vegeu la figura 28 i la taula 10). De les dues xifres podria deduir-se la idoneïtat de l'existència de convenis col·lectius sectorials o provincials amb la finalitat de reduir, en part, la desigualtat salarial entre dones i homes.

Taula 10. Bretxa salarial en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa

ACTIVITAT	**C. Valenciana**	**Espanya**
Indústria	18,92	15,43
Subministrament d'energia i aigua	6,25	9,43
Construcció	-17,45	-7,87
Comerç	16,46	16,82
Transport	11,19	1,97
Hostaleria	5,45	8,87
Informació i comunicació	20,07	12,78
Activitats financeres	22,67	16,74
Activitats immobiliàries	7,40	13,73
Act. professionals, científiques i tècniques	17,86	22,31
Act. administratives	19,82	14,99
Administració pública i defensa	1,51	5,97
Educació	16,56	8,38
Act. sanitàries i serveis socials	26,60	22,09
Act. artístiques i recreatives	13,72	12,87
Altres serveis	21,45	21,18
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA		
Microempresa i petita empresa	12,28	12,95
Mitjana	11,57	13,01
Gran empresa	11,78	12,92
TIPUS DE CONTROL		
Públic	8,11	6,45
Privat	13,92	15,09
TIPUS DE MERCAT		
Local o regional	2,59	3,70
Nacional	13,00	12,68
Internacional	20,45	15,69
TIPUS DE CONVENI		
Superior a l'empresa	10,23	11,30
D'empresa o inferior	14,51	17,27
Una altra forma	3,30	2,08

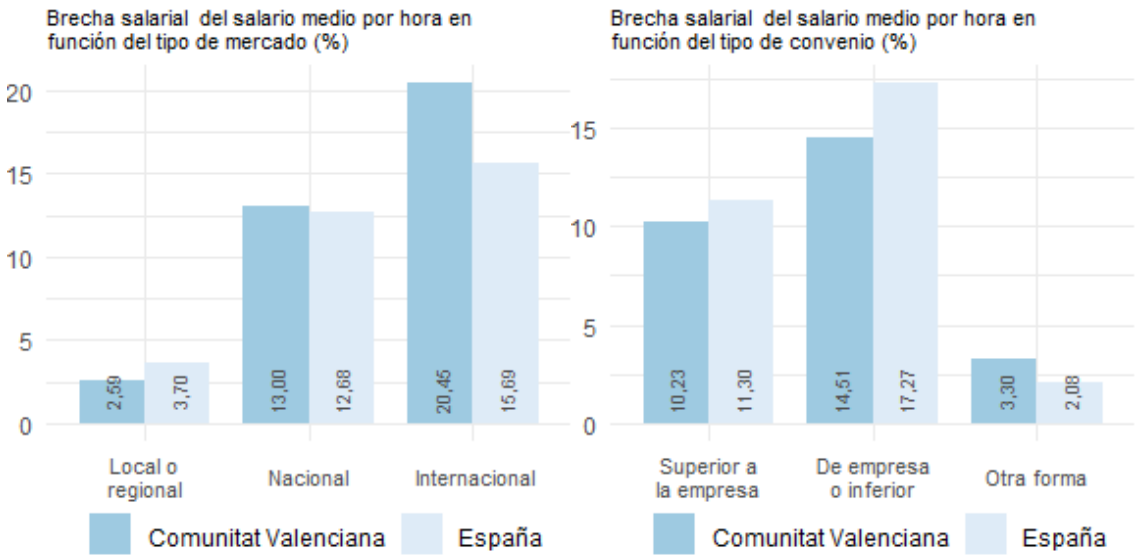


Figura 28. Bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la mena de conveni de l'empresa

Salari anual

Passant a l'anàlisi de la bretxa salarial calculada sobre el salari anual, s'observen increments clars en la bretxa salarial en els sectors amb un percentatge més alt de dones a temps parcial (vegeu la figura 29 i la taula 11). En concret, en les anomenades activitats administratives, el grup de dones no cobra en conjunt ni el 65 % (corresponent a una bretxa salarial del 35,35 %) del salari mitjà anual masculí, i a Espanya aquesta xifra és del 67 % (bretxa salarial del 32,19 %). També en les empreses dedicades a activitats professionals, científiques o tècniques la bretxa salarial és del 27,76 %, encara que més de tres punts percentuals inferior a la dada de nacional. També en el sector industrial, el del comerç, transport, informació i comunicació i en les activitats financeres la bretxa salarial anual supera el 20 %.

Per la seua banda, l'hostaleria de la regió ha reduït la seua bretxa salarial anual fins al 15,05 %, la qual cosa la situa sis punts per davall de la d'Espanya. Aquestes dades ens parlen d'una presència important de dones a temps parcial en aquest sector. D'altra banda, trobem en el sector de la construcció que fins i tot en salari anual mostra una bretxa salarial negativa, que implica superiors salaris mitjans femenins que masculins. Així mateix, en els sectors de l'activitat artística i recreativa, educació i de l'Administració pública i defensa, els salaris femenins mitjans a l'any es troben ja prop dels masculins (bretxes del 3,13 %, 5,01 % i del 6,41 %, respectivament).

Taula 11. Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques laborals de l'empresa

ACTIVITAT	C. Valenciana	Espanya
Indústria	26,45	20,90
Subministrament d'energia i aigua	10,21	12,75
Construcció	-2,91	5,19
Comerç	27,54	26,93
Transport	23,87	10,60
Hostaleria	15,05	21,28
Informació i comunicació	25,59	17,83
Activitats financeres	27,16	23,52
Activitats immobiliàries	11,19	25,27
Act. professionals, científiques i tècniques	27,76	30,73
Act. administratives	35,35	32,19
Administració pública i defensa	6,41	10,72
Educació	5,01	5,33
Act. sanitàries i serveis socials	33,23	28,02
Act. artístiques i recreatives	3,13	18,43
Altres serveis	37,64	31,40
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA		
Microempresa i petita empresa	26,59	27,70
Mitjana	20,09	23,88
Gran empresa	19,44	20,03
TIPUS DE CONTROL		
Públic	11,40	9,75
Privat	26,26	27,70
TIPUS DE MERCAT		
Local o regional	15,11	16,31
Nacional	21,54	22,87
Internacional	26,24	19,49
TIPUS DE CONVENI		
Superior a l'empresa	23,19	24,46
D'empresa o inferior	21,03	23,93
Una altra forma	3,70	6,18

Quan s'agrupen les empreses en funció de la grandària (taula 11 i figura 30), a la Comunitat Valenciana continua apreciant-se una bretxa salarial anual superior entre les i els treballadors de les microempreses i de les petites empreses (26,59 %, lleugerament inferior que la dada nacional). Les segueixen les mitjanes empreses, amb una bretxa del 20,09 %, més de tres punts percentuals que a Espanya. En les grans empreses, no obstant això, la bretxa continua sent molt alta, ja que al sou anual mitjà de les dones li falta un 19,44 % per a igualar el sou anual mitjà dels homes (dada que a Espanya se situa en el 20,03 %).

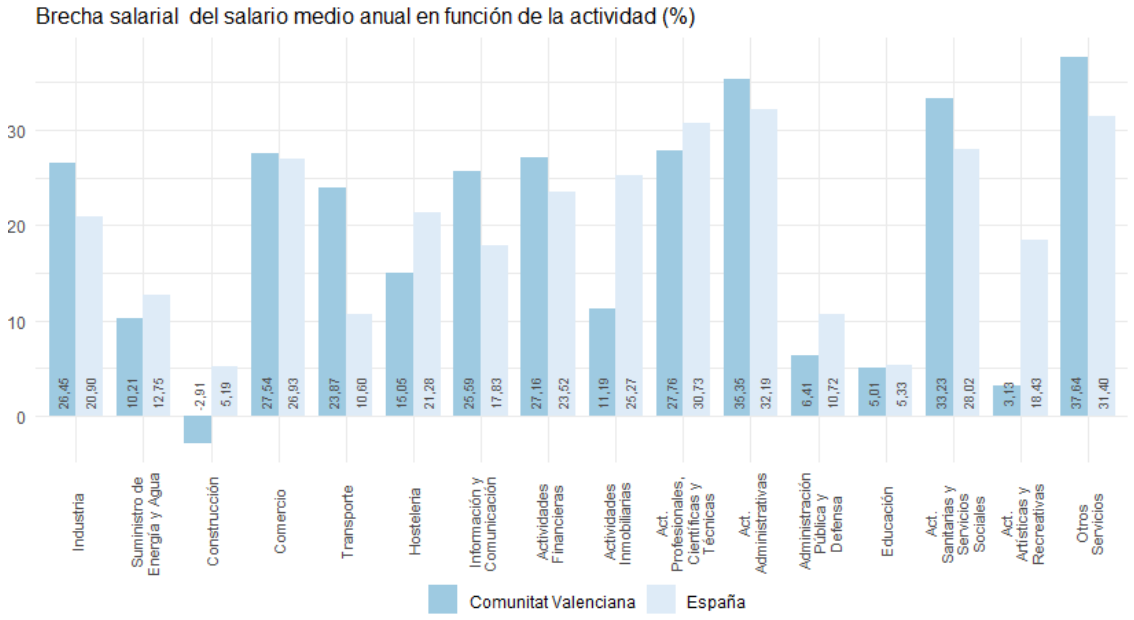


Figura 29. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'activitat

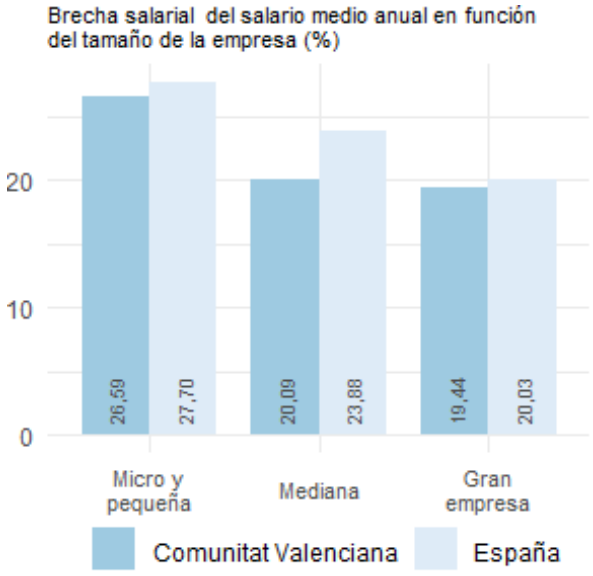


Figura 30. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons la grandària de l'empresa

En el cas de l'anàlisi duta a terme en funció de la mena de control de l'empresa (vegeu la figura 31 i la taula 11), les diferències en la bretxa salarial anual en les empreses sota control públic i privat són, en els dos casos, enormes entre aquestes (públic *versus* privat). En concret, per a la Comunitat Valenciana, mentre que la bretxa en el sector públic se situa en l'11,40 %, en el sector privat s'eleva fins al 26,26 % (dada que arriba al 27,70 % a Espanya).

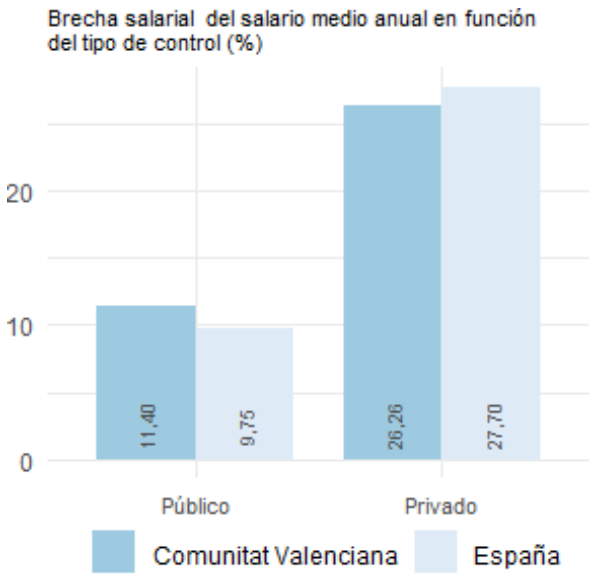


Figura 31. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons la mena de control de l'empresa

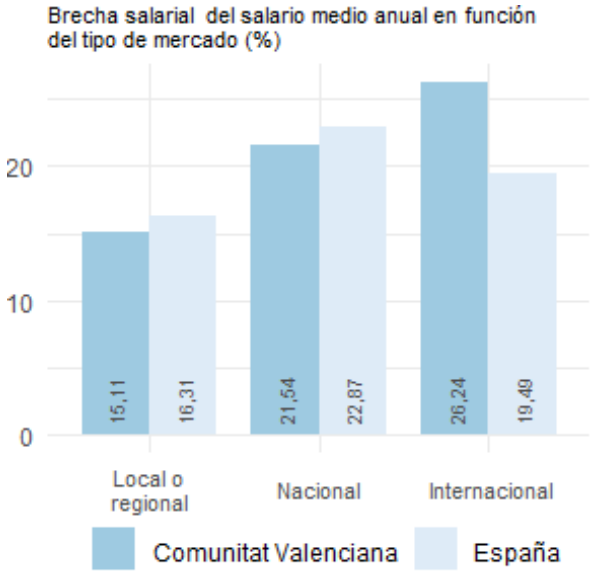


Figura 32. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons la mena de mercat

També quan es classifiquen les empreses en funció de la destinació de les seues vendes (vegeu la taula 11 i la figura 32) s'observen valors de bretxa salarial superiors a la Comunitat Valenciana que en el conjunt de la nació. En el cas més greu, és de les empreses que exporten els seus productes (26,24 % enfront d'un 19,49 % a Espanya). En les empreses que venen localment s'observa la bretxa salarial més baixa (15,11 %, un punt percentual menys que a Espanya), que arriba a aconseguir una bretxa del 21,54 %, al voltant de la mitjana, en les empreses que venen la seua producció a Espanya (un punt menys que a Espanya).

Finalment, tenint en compte la mena de conveni col·lectiu que regula les relacions laborals entre els i les treballadores, no trobem diferències importants en termes anuals (vegeu la figura 33 i la taula 11), ja que la bretxa salarial es troba en els dos casos en xifres semblants a la mitjana, del 23,19 % en les que s'acullen a un conveni sectorial o provincial i del 21,03% en les que tenen un conveni col·lectiu d'empresa o inferior i, en els dos casos, quasi un punt i mig per davall de la mitjana nacional.

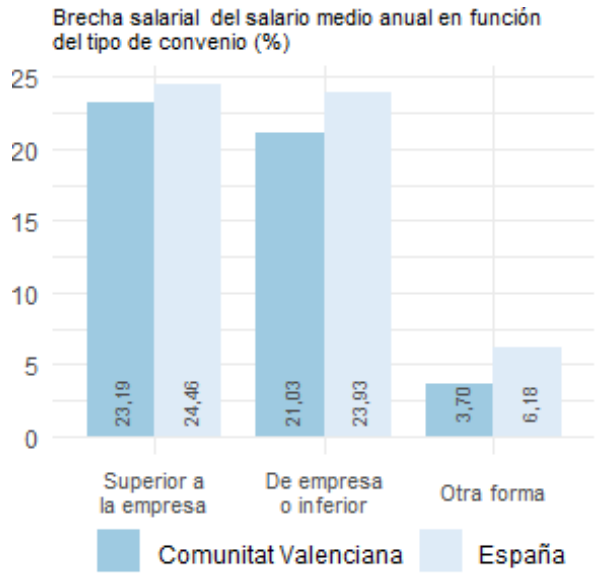


Figura 33. Bretxa salarial del salari mitjà anual segons la mena de conveni de l'empresa

Molts dels resultats obtinguts en aquesta secció conviden a elaborar estudis més detallats. Caldria abordar una anàlisi més profunda de la realitat i tractar de descobrir a què responen alguns dels alts valors de bretxa salarial trobats a la Comunitat Valenciana, que no sempre es corresponen amb valors alts de bretxa salarial de gènere en el conjunt de la nació. Si bé, en altres branques d'activitat empresarial, les dones de la Comunitat Valenciana, comparativament amb els homes, es troben en millor situació que les del conjunt d'Espanya. Aquestes qüestions són les que han de convidar a la reflexió i la identificació clara dels sectors vulnerables a la Comunitat.

6.2. Evolució de la bretxa salarial a la Comunitat Valenciana en el període 2006-2018. Situació respecte a la mitjana nacional

6.2.1. Característiques personals de la persona treballadora

Salari hora

Aprofundir en l'evolució de la bretxa salarial des de l'any 2006 fins al 2018 resulta d'interés especial, ja que ens permetrà detectar unes certes tendències cap a la reducció o l'increment de la bretxa amb el temps, fet aquest que ens pot ajudar a conéixer millor els grups de població als quals han d'estar destinades les polítiques públiques d'igualtat de gènere en l'entorn laboral i a potenciar o tractar de corregir unes certes dinàmiques que es produïsquen.

Taula 12: Bretxa salarial en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a en el període 2006-2018

	2006		2010		2014		2018	
EDAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
16-19 anys	24,18*	10,54	31,92*	5,53	-45,28*	5,31	15,83*	-0,14
20-29 anys	9,62	8,28	4,15	7,93	2,13	4,36	6,66	5,22
30-39 anys	15,42	9,45	11,47	9,49	9,32	9,22	3,62	7,60
40-49 anys	17,02	18,21	10,79	13,65	16,41	13,21	10,79	9,78
50-59 anys	30,72	24,12	18,44	17,35	14,44	15,69	12,92	13,06
Més de 59 anys	16,56	23,91	21,24	21,91	24,70	20,59	12,25	14,61
ESTUDIS								
Menys que Primària	18,46	15,69	16,81	17,19	6,37	12,37	12,37	8,69
Primària	21,96	23,01	15,68	19,19	18,20	18,98	20,21	18,53
Secundària I	14,83	17,95	18,95	19,11	16,94	17,09	11,85	15,07
Secundària II	30,43	24,53	25,33	22,18	25,56	21,45	19,98	20,39
FP	32,10	26,52	25,35	24,41	22,75	21,31	22,88	22,51
Diplomats	23,46	20,34	13,75	16,94	11,84	13,61	9,80	12,27
Llicenciats	29,06	28,37	13,04	19,01	16,49	18,71	11,17	15,47
NACIONALITAT								
Espanyola	18,80	17,34	13,94	14,59	14,48	13,40	9,82	10,83
No espanyola	10,20	11,12	2,45	8,32	6,47	9,57	5,44	8,30

*Els resultats a la Comunitat Valenciana no són estadísticament significatius per a aquesta categoria a causa de les escasses grandàries mostrals disponibles (2006: 150 homes i 85 dones: 2010: 32 homes i 21 dones: 2014: 9 dones i 12 homes, 2018: 15 dones i 24 homes).

En concret, l'estudi de la sèrie temporal ens permet detectar que entre els joves de 20 a 29 anys el que s'havia descrit com a baixa bretxa salarial (6,66 %) per situar-se per davall de la mitjana, en veritat suposa un empitjorament de la desigualtat salarial de gènere en aquesta franja d'edat, ja que veníem d'una bretxa del 2,13 % en 2014 i en tendència

clarament descendent. Per tant, males notícies, en principi, per als més joves. Aquest aparent canvi de tendència, a més, s'ha produït també en el conjunt d'Espanya. No obstant això, les dones de 30 a 39 anys d'edat sí que pateixen, hui dia, una bretxa salarial més baixa que en anys anteriors, com ho testifica la tendència decreixent. Aquest col·lectiu experimenta una tendència clarament decreixent, més accentuada, fins i tot, que a escala nacional. Per la seua banda, en els trams següents d'edat també l'onada de l'enquesta d'aquest últim any mostra una tendència decreixent en tots aquests, la qual cosa ens permet ser optimistes de cara al futur de la Comunitat Valenciana i del país.

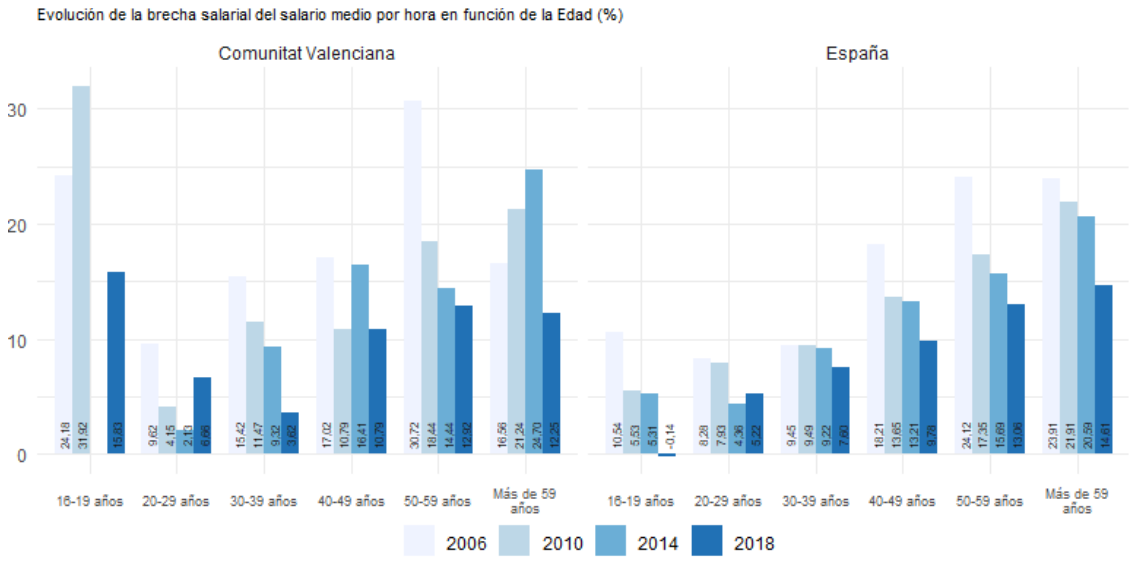


Figura 34. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'edat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i a Espanya (dreta).

Els resultats a la Comunitat Valenciana no es presenten per a la categoria de 16 a 19 anys a causa de les escasses grandàries mostrals disponibles (2006: 150 homes i 85 dones: 2010: 32 homes i 21 dones: 2016: 9 dones i 12 homes).

Atés el nivell d'estudis aconseguit pels i les treballadores (vegeu la taula 12 i la figura 35), per a la Comunitat Valenciana s'observa, en general, una tendència decreixent en el comportament de la bretxa salarial, excepte entre els que compten amb una formació professional, en què ha augmentat lleugerament en aquesta última onada, i entre els que només tenen un nivell primari de formació, entre els quals la bretxa salarial segueix augmentant. Fins i tot entre els i les treballadores amb estudis de grau, llicenciatura o doctorat, en què la bretxa salarial, malgrat reduir-se fins més de la meitat entre 2006 i 2010, havia tornat a incrementar-se fins al 16,49 % en 2014, veiem com en 2018 ha descendit fins a l'11,18 %, per davall, fins i tot, de la dada d'Espanya.

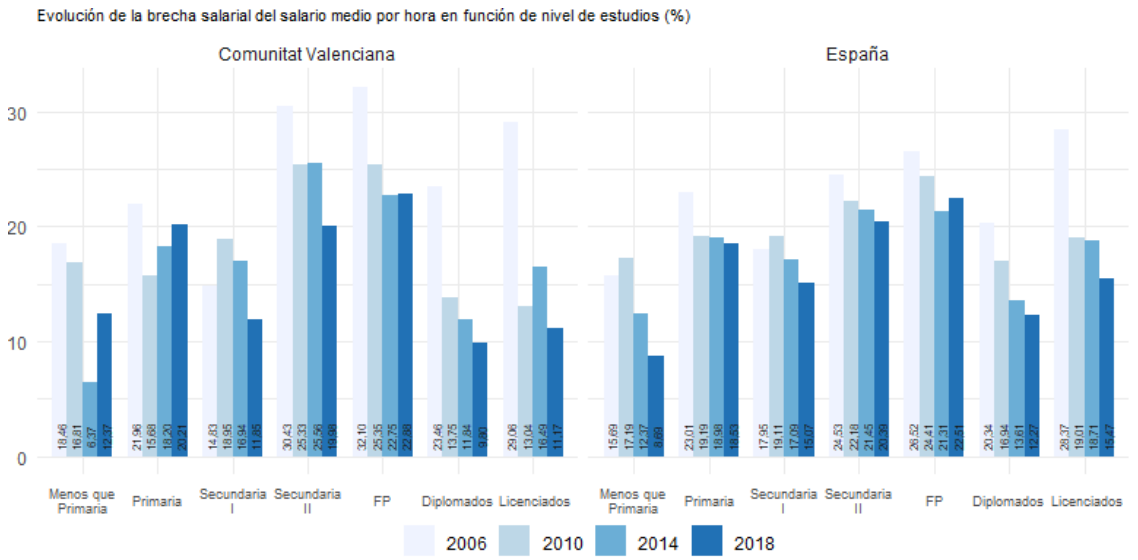


Figura 35. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons el nivell d'estudis del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

L'evolució de la bretxa salarial en funció de la nacionalitat de les persones treballadores (vegeu la figura 36) mostra una tendència clarament decreixent en els dos grups, només interrompuda l'any 2014, any en què la bretxa va créixer tant entre les persones de nacionalitat espanyola com entre les d'una altra nacionalitat. Però aquesta última onada confirma aquesta tendència decreixent en el conjunt del període.

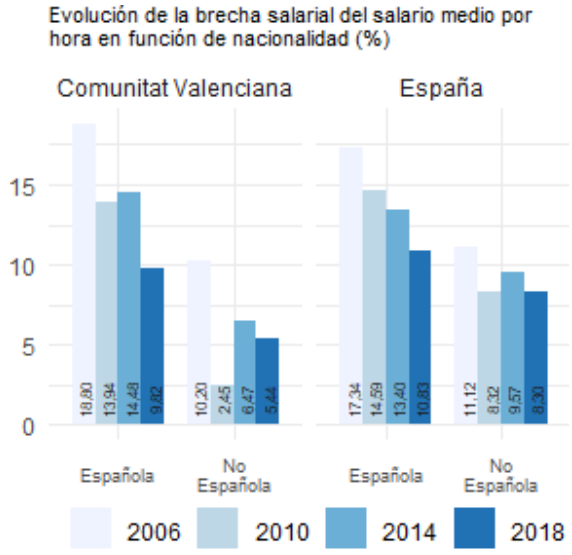


Figura 36. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la nacionalitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta)

Salari anual

Si atenem els càlculs de les diferències salarials duts a terme a partir dels salaris anuals en funció de l'edat dels i les treballadores (taula 13 i figura 37), veiem que a la Comunitat Valenciana es confirma l'evolució decreixent en el temps en els tots els grups excepte en els que estan en la vintena. Per a aquest grup, encara que no és tan preocupant la dada en si mateixa, perquè no és molt alta, sí que ho és la tendència, creixent en els últims anys. En la resta dels grups, excepte per alguns increments de la sèrie corresponents a l'onada de 2014, es confirma la tendència decreixent. A Espanya, no obstant això, a més de per al grup de treballadores en la vintena, en què la bretxa s'ha mantingut en valors pràcticament constants, s'observa una tendència lleugera creixent entre els i les treballadores en la trentena, malgrat ser les franges d'edat amb bretxes més baixes. Per la seua banda, les persones de 60 o més anys no pesenten una tendència clara al llarg dels anys, encara que l'última dada sí que és més baixa que l'anterior, la qual cosa ha suposat una millora clara en termes de desigualtat salarial de gènere.

Taula 13: Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a en el període 2006-2018

	2006		2010		2014		2018	
EDAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
16-19 anys	35,75*	28,61	55,48*	25,64	28,84*	27,41	-53,85*	20,19
20-29 anys	18,88	16,00	10,93	15,94	11,75	15,52	14,96	16,07
30-39 anys	25,12	19,13	19,97	17,87	19,57	18,35	17,55	19,30
40-49 anys	30,86	30,25	24,58	24,21	29,42	24,55	20,58	20,86
50-59 anys	40,00	35,50	32,11	27,56	26,60	26,90	26,19	25,23
Més de 59 anys	32,87	32,77	20,87	19,45	28,33	25,75	20,82	21,11
ESTUDIS								
Menys que Primària	38,66	30,24	28,58	35,14	33,68	32,79	29,32	33,76
Primària	31,04	33,52	31,59	31,60	33,77	35,56	37,64	34,52
Secundària I	30,49	30,04	31,91	30,46	33,76	30,50	26,06	28,58
Secundària II	37,70	32,25	32,14	28,86	32,23	28,77	28,02	29,60
FP	36,97	32,96	34,73	30,57	34,60	28,87	33,93	31,91
Diplomats	32,84	30,37	15,75	24,05	20,88	22,45	19,87	19,95
Llicenciats	32,78	34,09	18,51	22,08	21,22	23,42	10,82	20,40
NACIONALITAT								
Espanyola	29,02	27,39	24,08	23,12	25,86	23,61	20,91	21,75
No espanyola	24,31	21,37	16,54	19,66	21,91	22,63	19,10	23,31

*Els resultats a la Comunitat Valenciana no són estadísticament significatius per a aquesta categoria a causa de les escasses grandàries mostrals disponibles (2006: 150 homes i 85 dones: 2010: 32 homes i 21 dones: 2014: 9 dones i 12 homes, 2018: 15 dones i 24 homes).

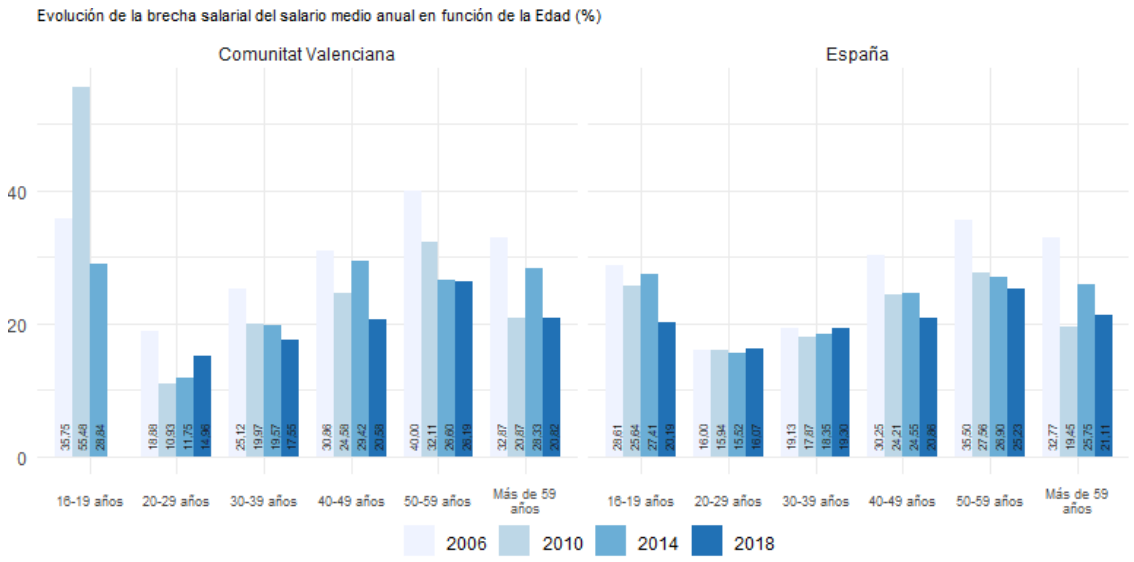


Figura 37. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'edat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

Els resultats a la Comunitat Valenciana no es presenten per a la categoria de 16 a 19 anys a causa de les escasses grandàries mostrals disponibles (2006: 150 homes i 85 dones: 2010: 32 homes i 21 dones: 2016: 9 dones i 12 homes).

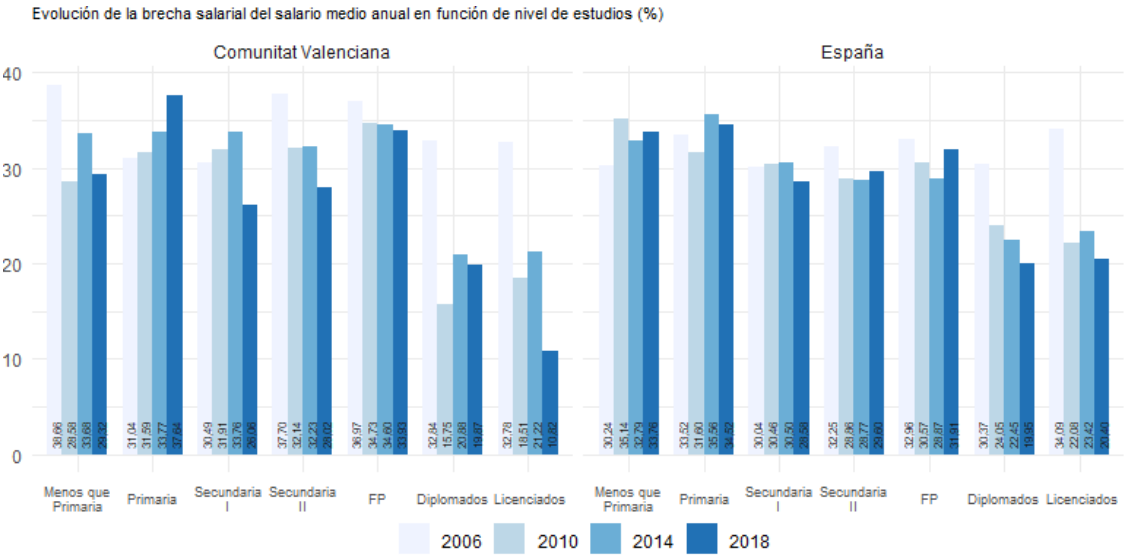


Figura 38. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons el nivell d'estudis del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

Pel que fa al nivell d'estudis (vegeu la figura 38 i la taula 13), el grup que pitjor evolució té és el de les dones el màxim nivell d'estudis de les quals correspon a Educació Primària, ja que presenten la bretxa salarial més alta i en tendència clarament creixent, que ha arribat a aconseguir en aquest últim any 2018 una bretxa de 37,64 %. Per la seua banda, els i les treballadores amb Educació Secundària Obligatòria acabada han vist trencar la tendència creixent que registraven, encara que la seua bretxa salarial continua situant-se encara en valors molt alts (26,06 %). Els altres grups de nivell d'estudis continuen disminuint les bretxes salarials, encara que en el cas dels i les treballadores amb FP d'una manera més

lenta que els altres grups. La bretxa se situa encara en 2018 en valors molt elevats (33,93 %). Les dones amb aquesta mena d'estudis cobren de mitjana un terç menys que els homes amb els mateixos estudis.

Si agrupem els i les treballadores en funció de la seua nacionalitat (vegeu figura 39 i la taula 13), observem que entre les persones treballadores de nacionalitat espanyola la tendència de la bretxa salarial és clarament decreixent, i no és així la de les persones treballadores d'una altra nacionalitat, que encara que a la Comunitat Valenciana ha descendit quasi tres punts percentuals en els últims quatre anys, a Espanya, no obstant això, continua creixent.

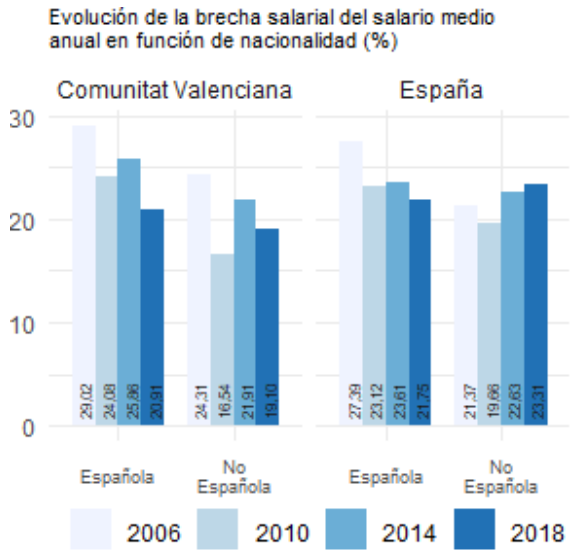


Figura 39. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons la nacionalitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

6.2.2. Característiques laborals de la persona treballadora

Salari hora

Quan s'analitza l'evolució de la bretxa salarial en termes de salari hora en cadascun dels grups d'ocupació corresponents a la Comunitat Valenciana (vegeu la figura 40 i la taula 14), s'observa, en primer lloc, una reducció de la bretxa en la major part dels grups durant el període 2006-2018, excepte entre els treballadors qualificats, en què es manté quasi constant al voltant del 19 %, la dada més alta de tots els analitzats. També preocupen les persones treballadores dels serveis de salut, que han vist com s'incrementaven les seues desigualtats salarials de gènere en aquests últims quatre anys.

Per la seua banda, entre els treballadors i treballadores que assumeixen tasques de responsabilitat en l'empresa, la bretxa salarial ha patit tal caiguda que s'ha quedat, fins i tot, per davall de la de les persones sense responsabilitats al seu càrrec. A Espanya, la caiguda d'aquesta bretxa salarial no ha sigut tan brusca, però sí han seguit els dos grups de població una tendència decreixent clara en el conjunt del període (vegeu la figura 41 i la taula 14).

Taula 14: Bretxa salarial en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a en el període 2006-2018

	2006		2010		2014		2018	
OCUPACIÓ	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Directors i gerents	25,07	32,29	15,86	18,32	22,49	17,30	12,66	16,92
Tècnics i professionals	19,89	17,74	9,49	11,81	10,70	12,05	5,38	8,18
Empleats administratius	28,97	24,08	19,68	18,71	16,27	16,35	15,61	12,05
Restauració i comerç	18,09	15,69	15,77	14,67	17,51	13,70	7,27	13,36
Serveis de salut	34,17	*	20,64	15,68	11,65	15,06	12,92	16,07
Serveis de protecció i seguretat	4,03**	18,39	13,60	14,76	14,17	14,37	6,20	12,16
Treballadors qualificats	19,54	21,44	20,51	19,18	18,40	18,12	19,80	17,24
Treballadors no qualificats	9,12	10,93	10,79	12,19	11,51	10,86	17,25	13,10
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	18,44	24,49	19,88	17,69	19,11	15,02	6,49	12,23
No responsable	14,12	10,02	9,19	10,08	9,57	9,61	7,71	7,59
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	15,55	11,80	8,02	10,42	6,89	9,69	11,74	10,01
De 2 a 10 anys	14,41	15,87	13,52	13,82	12,06	13,20	8,72	9,56
Més de 10 anys	20,86	18,78	8,97	11,92	17,10	12,72	13,45	14,25
TIPUS DE JORNADA								
Completa	15,71	13,65	10,37	10,43	10,25	9,52	4,74	6,75
Parcial	18,79	18,14	19,26	18,25	8,31	7,13	13,30	12,56
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	20,47	20,71	14,05	16,18	15,61	14,77	11,21	12,94
Temporal	11,88	3,11	9,34	0,97	3,17	0,11	0,54	-3,43

**En 2006, les microdades no permeten obtindre dades per a Espanya per a aquest col·lectiu.*

**La dada no és estadísticament significativa a causa de l'escassa grandària mostral disponible per a les dones en aquesta categoria per a l'any 2006 (10 dones).

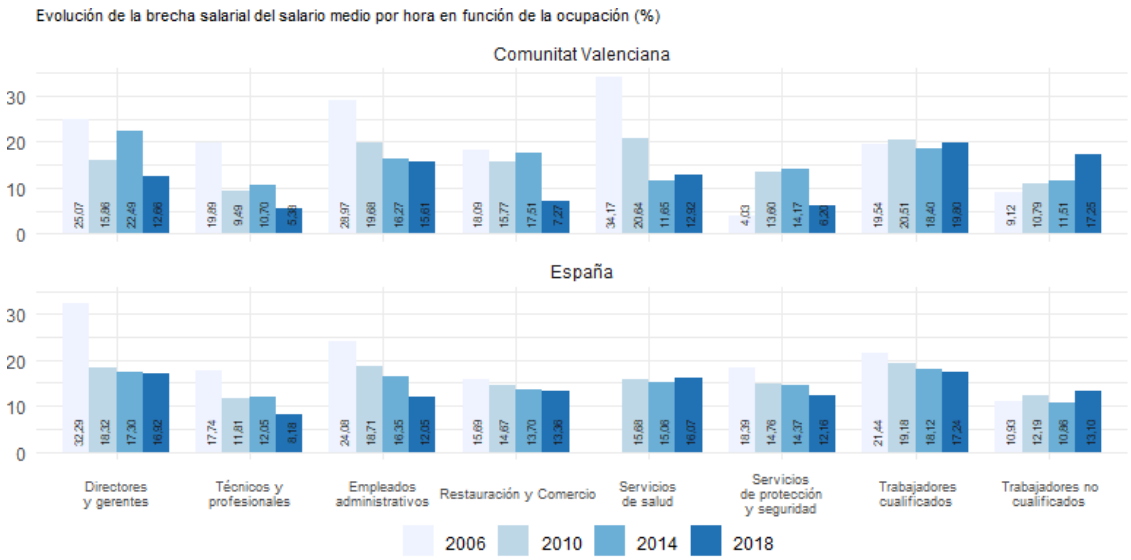


Figura 40. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'ocupació del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

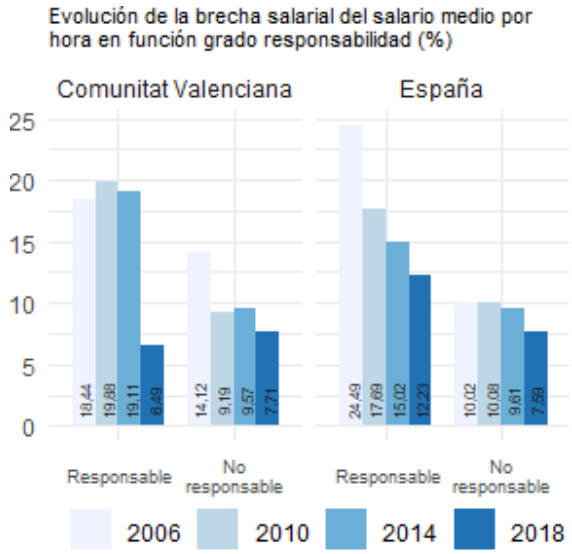


Figura 41. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la responsabilitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

Quant al temps d'antiguitat en l'empresa, preocupa especialment l'increment de la bretxa salarial que s'observa entre les persones nouvingudes a l'empresa, amb menys de dos anys d'antiguitat, ja que ha vingut a trencar la seua clara tendència decreixent. Els que tenen entre dos i deu anys mantenen la seua progressiva reducció de la bretxa i els que tenen més de deu anys no presenten una tendència clara, encara que sí que han reduït la bretxa des de fa quatre anys. A Espanya són aquests últims, els de més antiguitat, els que més preocupen, per veure augmentar la seua bretxa progressivament (vegeu la figura 42 i la taula 14).

Figura 42. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'antiguitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

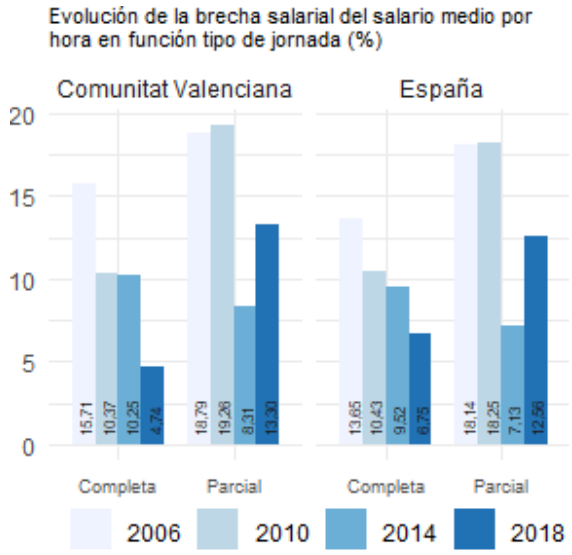


Figura 43. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons el tipus de jornada del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

Quan es para atenció a la classificació dels treballadors en funció a la duració del seu contracte (vegeu la figura 44 i la taula 14), el primer que s'observa, considerant els treballadors amb un contracte temporal, és que ja des de 2006 a Espanya entre aquest col·lectiu de treballadors i treballadores no hi havia pràcticament una bretxa salarial, i en 2014 va arribar a una igualtat *de facto* salarial entre dones i homes per a, posteriorment en 2018, presentar les dones amb aquest tipus de contractes, de mitjana, un salari per hora superior que els homes. En el cas de la Comunitat Valenciana, aquesta bretxa salarial entre els i les treballadores amb un contracte temporal s'ha reduït fins a arribar

pràcticament a desaparéixer en aquest any 2018. Per tant, els contractes als quals s'ha de prestar una atenció especial, referent a la bretxa salarial, són els indefinits, encara que ja s'observa una tendència decreixent i s'ha reduït en termes globals en el conjunt del període del 20,47 % a l'11,21 %. Un avanç molt significatiu.

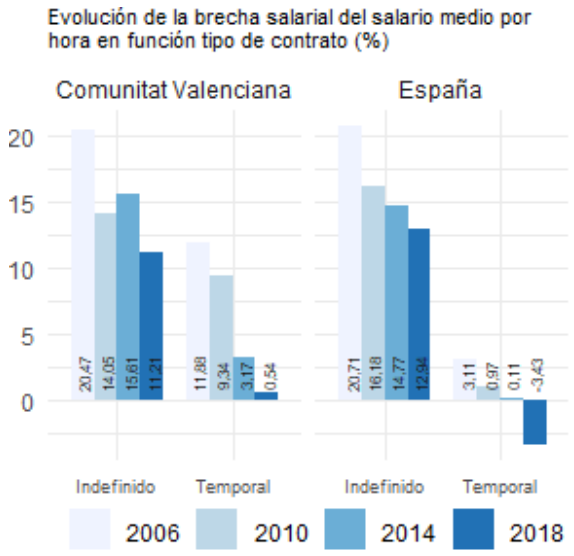


Figura 44. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons el tipus de contracte del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

Salari anual

Centrant l'atenció en les diferències en les retribucions salarials anuals del conjunt de les dones i dels homes, s'observa com en la major part dels grups d'ocupació la bretxa salarial de gènere es redueix a poc a poc des de 2006 fins a 2018, amb algunes excepcions. En concret, s'ha de parar atenció al grup de treballadors no qualificats i serveis de la salut perquè han trencat en aquesta última onada la tendència decreixent que tenien i han arribat a bretxes superiors al 30 %. Per la seua banda, el grup dels treballadors qualificats i el dels empleats administratius ha de ser també atés per portar una tendència ascendent de la bretxa salarial, bastant continguda, però no tendent a reduir-la, que recordem que ha de ser l'objectiu que cal aconseguir (vegeu la figura 45 i la taula 15).

Taula 15: Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a en el període 2006-2018.

	2006		2010		2014		2018	
OCUPACIÓ	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Directors i gerents	22,22	35,86	18,75	19,57	23,09	19,20	14,02	20,75
Tècnics i professionals	27,25	24,87	15,71	16,92	17,03	18,72	10,29	14,92
Empleats administratius	35,02	29,90	23,93	22,80	24,26	21,78	25,17	20,37
Restauració i comerç	25,55	21,82	21,58	21,52	24,99	20,34	15,03	20,73
Serveis de salut	39,83	*	29,72	22,03	26,23	25,09	31,34	28,49
Serveis de protecció i seguretat	2,30**	17,98	14,80	19,62	19,99	18,11	9,10	14,25
Treballadors qualificats	23,98	25,95	23,12	21,93	23,81	21,37	25,00	21,63
Treballadors no qualificats	26,93	28,53	32,77	30,07	28,51	31,37	34,68	32,18
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	24,01	30,62	24,99	22,21	27,76	19,21	13,41	16,83
No responsable	25,65	20,69	20,50	19,62	21,61	20,74	19,02	19,44
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	25,67	23,27	22,95	24,02	23,91	25,05	27,26	26,83
De 2 a 10 anys	25,86	25,24	22,86	22,18	22,73	23,57	21,21	20,97
Més de 10 anys	28,73	27,09	16,63	16,71	26,46	19,42	21,60	21,88
TIPUS DE JORNADA								
Completa	17,82	16,77	14,14	12,45	13,14	11,57	8,24	10,49
Parcial	19,27	12,58	15,55	7,55	6,39	3,37	7,59	14,29
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	30,07	29,72	23,91	24,17	27,94	24,47	21,55	23,38
Temporal	24,66	16,77	22,37	12,33	11,26	12,20	15,55	10,08

*En 2006, les microdades no permeten obtindre dades per a Espanya per a aquest col·lectiu.
** La dada no és estadísticament significativa a causa de l'escassa grandària mostral disponible per a l'any 2006 per a les dones en aquesta categoria (10 dones).

Si atenem la bretxa salarial anual dels treballadors amb alguna mena de responsabilitat en l'organització dins de l'empresa (vegeu la figura 46 i la taula 15), resulta molt interessant la gran reducció que han experimentat les diferències salarials de gènere entre les persones que tenen sota la seua responsabilitat altres persones treballadores. Si bé, fins fa quatre anys, en aquest grup hi havia una tendència creixent, aquesta s'ha trencat en 2018, i ha reduït la bretxa fins al 13,41 %, fins a quedar, fins i tot, per davall de la bretxa que afecta les dones que no ocupen llocs de responsabilitat. Aquestes últimes, si bé han vist reduir la seua bretxa salarial, encara continuen en un 19,02 %. A Espanya la situació és semblant, si bé el descens de la bretxa salarial entre les persones amb responsabilitat ha sigut més moderat.

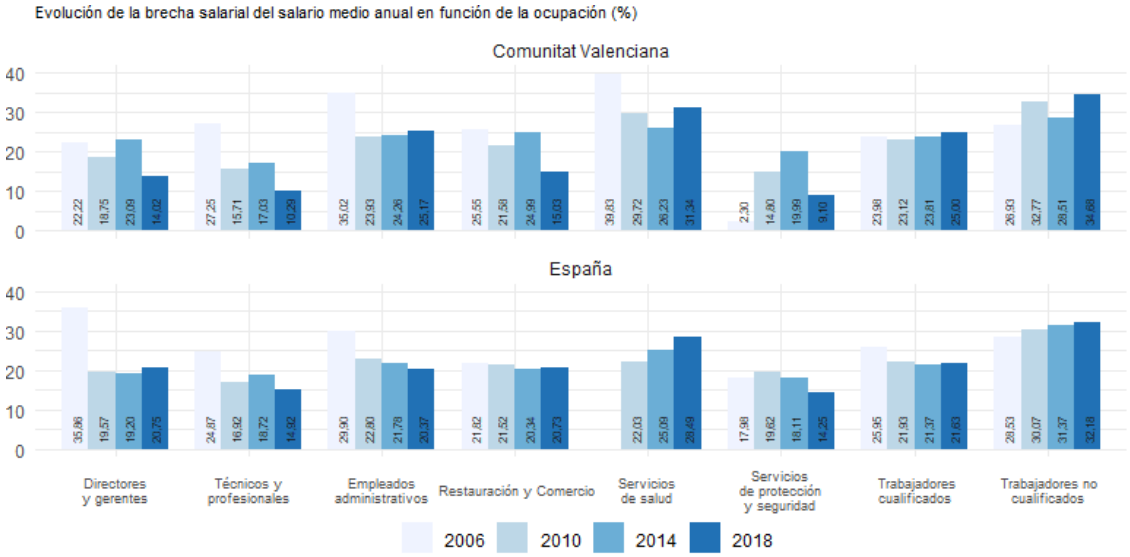


Figura 45. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'ocupació del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

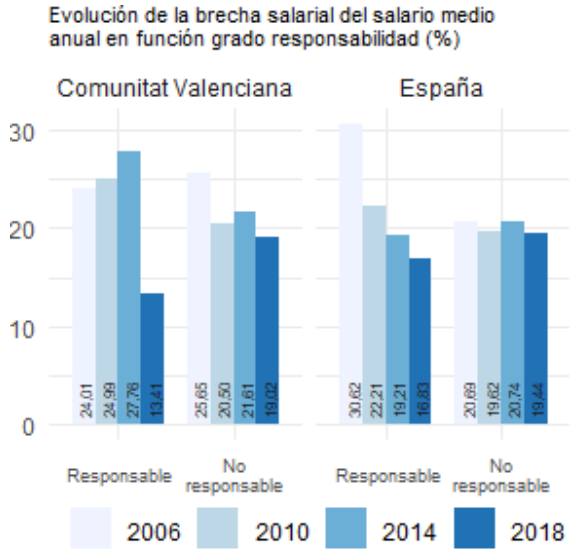


Figura 46. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons la responsabilitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

Centrant l'atenció en l'antiguitat dels i les treballadores en l'empresa (vegeu la figura 47 i la taula 15), resulta molt preocupant l'evolució temporal que registra la desigualtat salarial de gènere entre el grup dels nouvinguts a l'empresa. Entre les persones que fa que treballen menys de dos anys en l'empresa, veiem com la bretxa salarial no para de créixer, fins a situar-se en un valor superior al 27 %. Aquesta situació, que també ocorre en el conjunt d'Espanya i ocorria en salari/hora, ha de fer-nos reflexionar. Per la seua banda, els que fa que treballen més de deu anys en l'empresa han reduït la bretxa salarial en

aquesta última onada a la Comunitat Valenciana, però en el conjunt d'Espanya la desigualtat salarial de gènere no para d'augmentar.

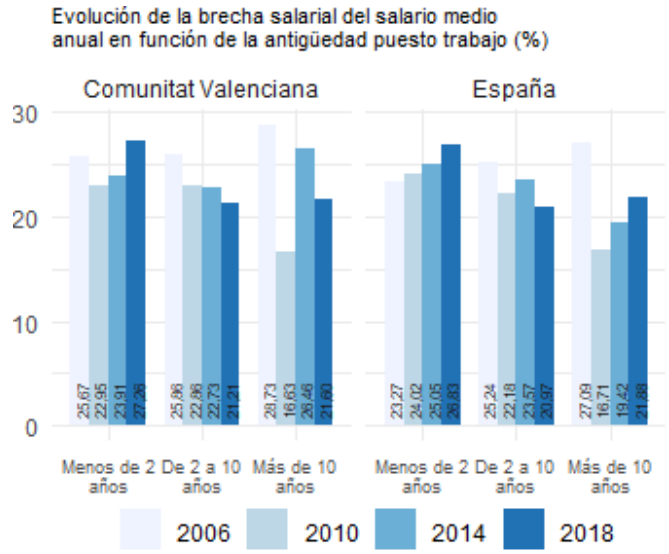


Figura 47. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'antiguitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

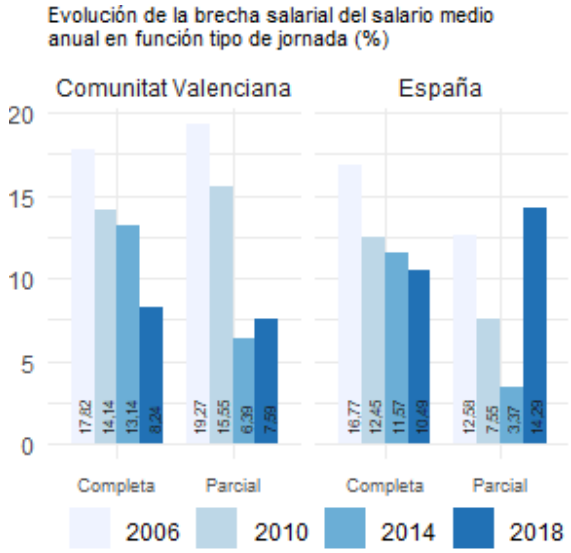


Figura 48. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons el tipus de jornada del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

Atés el tipus de jornada, s'observa una tendència a la baixa en la bretxa salarial de gènere, tant a Espanya com a la Comunitat Valenciana, entre els i les treballadores a jornada completa (vegeu la figura 48 i la taula 15), i la bretxa se situa a la Comunitat en 2018 en el 8,24 %. Per contra, entre els i les treballadores a temps parcial s'ha trencat aquesta tendència decreixent, i es pot observar un repunt de la bretxa, que si bé a la Comunitat la fa créixer fins al 7,59 %, a Espanya ja l'ha situada en el 14,29 %.

Finalment, quant a la duració dels contractes (vegeu la figura 49 i la taula 15), mentre que els treballadors indefinits de la Comunitat Valenciana van veure reduïda la bretxa salarial, entre els temporals aquesta ha patit un repunt, fet que no es reflecteix a Espanya, on la tendència és cap a la reducció de la bretxa per als dos tipus de contracte.

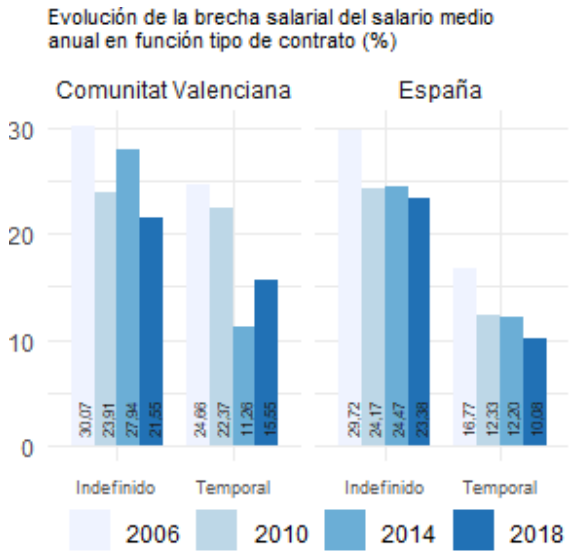


Figura 49. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons el tipus de contracte del treballador/a a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

6.2.3. Característiques de l'empresa

Salari hora

L'anàlisi de la sèrie temporal disponible sobre la bretxa salarial entre treballadores i treballadors en funció de l'activitat a la qual es dedica l'empresa en què exerceixen la seua tasca ens porta a completar l'anàlisi de l'any 2018 realitzada anteriorment. En general, com ha ocorregut a escala global, la bretxa salarial té una tendència descendent, fins i tot es pot observar una bretxa negativa en el sector de la construcció, la qual cosa implica superiors salaris mitjans femenins que masculins. No obstant això, s'hi observen també algunes excepcions. Hi ha sectors en què la bretxa ha crescut i ha situat les empreses que es dediquen a aquestes activitats econòmiques amb bretxes molt altes, com són les d'informació i comunicacions, les que es dediquen a activitats financeres i les que ho fan a activitats sanitàries i serveis socials. Hi ha altres activitats, com l'educació, en què la bretxa ha crescut de manera significativa, i ha arribat a duplicar-se. També ha de controlar-se l'increment en les bretxes del sector del transport, malgrat trobar-se en valors relativament baixos (vegeu la figura 50 i la taula 16). A Espanya, per contra, només el sector de l'educació ha patit aquest xicotet repunt. En la resta d'activitats la tendència és clarament de reducció de la bretxa salarial de gènere.

Taula 16. Bretxa salarial en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa en el període 2006-2018

	2006		2010		2014		2018	
ACTIVITAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Indústria	26,59	23,96	22,51	19,28	22,36	17,38	18,92	15,43
Subministrament d'energia i aigua	16,52	23,24	23,31	16,68	17,06	13,64	6,25	9,43
Construcció	9,16	3,85	9,84	0,41	3,59	-4,99	-17,45	-7,87
Comerç	20,49	22,06	15,19	21,89	17,45	18,41	16,46	16,82
Transport	5,27	2,99	10,33	7,46	7,77	4,35	11,19	1,97
Hostaleria	15,24	14,93	13,62	14,71	14,07	9,91	5,45	8,87
Informació i comunicació	-	21,60	23,29	15,14	5,89	13,09	20,07	12,78
Activitats financeres	23,99	29,36	26,54	22,48	19,57	19,91	22,67	16,74
Activitats immobiliàries	28,40	24,49	23,88	25,46	2,05*	22,70	7,40	13,73
Act. Professionals, científiques i tècniques	-	-	23,00	25,24	26,58	23,72	17,86	22,31
Act. Administratives	-	-	20,44	15,07	20,79	15,42	19,82	14,99
Administració pública i defensa	-	-	7,73	8,67	12,6	6,31	1,51	5,97
Educació	13,74	7,83	8,03	11,33	7,96	7,05	16,56	8,38
Act. sanitàries i serveis socials	35,91	26,43	24,23	24,03	17,07	22,11	26,60	22,09
Act. artístiques i recreatives	-	-	34,87	18,83	29,62	20,48	13,72	12,87
Altres serveis	38,22	-	38,95	28,63	27,75	22,80	21,45	21,18
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	14,49	14,59	14,26	15,72	15,75	13,88	12,28	12,95
Mitjana	18,34	20,21	21,15	16,68	18,63	15,44	11,57	13,01
Gran empresa	32,07	24,58	16,97	17,21	16,37	16,00	11,78	12,92
TIPUS DE CONTROL								
Públic	5,56	15,59	11,34	9,74	12,24	8,33	8,11	6,45
Privat	18,05	19,5	18,71	18,57	17,68	16,67	13,92	15,09
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	11,23	8,13	5,74	6,66	8,1	6,78	2,59	3,70
Nacional	22,55	21,35	21,6	17,92	17,61	14,54	13,00	12,68
Internacional	30,7	25,41	18,3	21,92	18,6	18,9	20,45	15,69
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	15,88	14,06	15,61	15,29	14,94	13,40	10,23	11,30
D'empresa o inferior	36,32	23,09	24,34	17,70	20,30	18,01	14,51	17,27
Una altra forma	-	17,93	7,76	8,09	18,02	7,15	3,30	2,08

*La dada no és estadísticament significativa a causa de l'escassa grandària mostral disponible en aquesta categoria i any (63 homes i 66 dones).

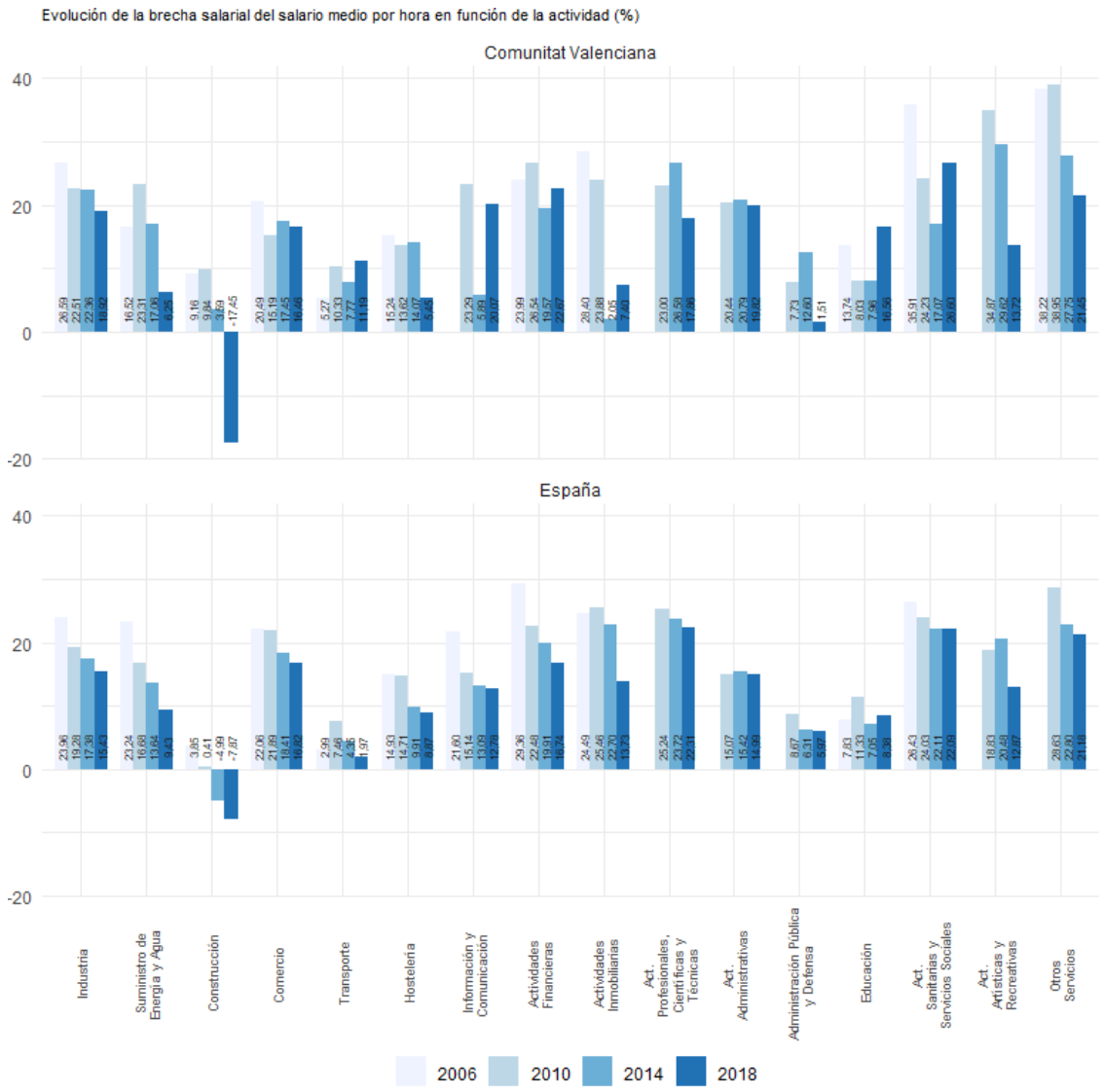


Figura 50 Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons l'activitat a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

Mereixen una atenció especial tant el sector públic com el privat a la Comunitat Valenciana, ja que han reduït la bretxa en aquests últims quatre anys. En concret, el sector públic ha aconseguit trencar la tendència creixent i ha disminuït la bretxa salarial, si bé encara té un desavantatge lleuger respecte a la del conjunt d'Espanya, perquè té una bretxa salarial un punt percentual i mig per damunt. Per la seua banda, el sector privat de la Comunitat redueix la seua més de tres punts percentuals en aquests últims quatre anys i aconsegueix situar-se en millor posició que el conjunt d'Espanya (vegeu la figura 51 i la taula 16).

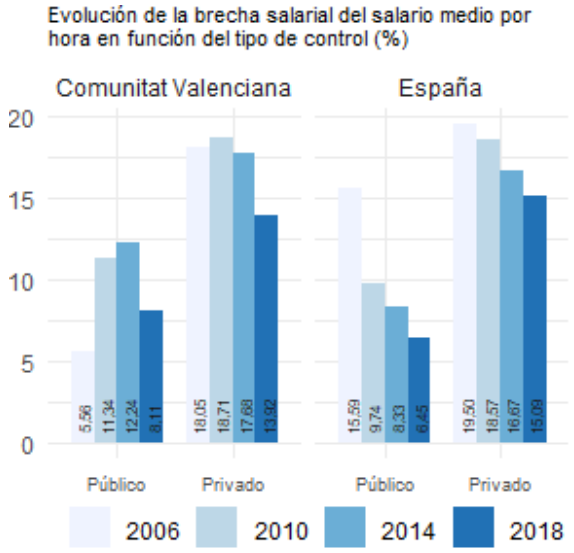


Figura 51. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la mena de control de l'empresa a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta)

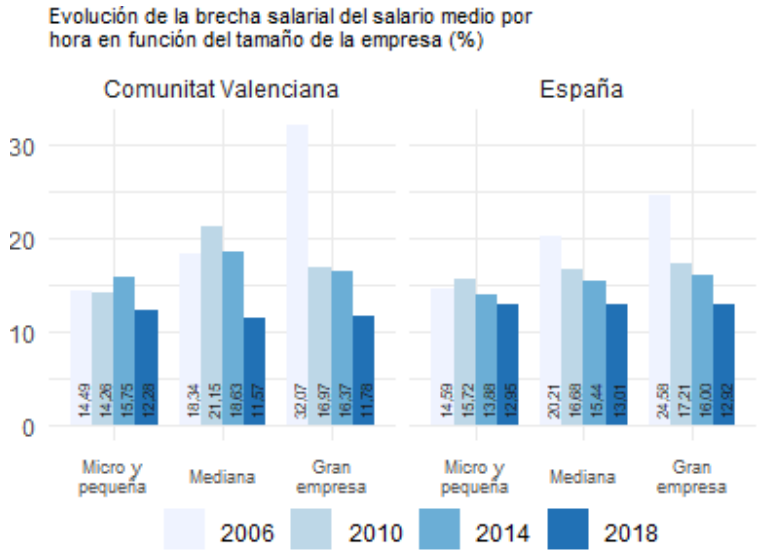


Figura 52. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la grandària de l'empresa a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

Atesa la grandària de l'empresa (vegeu la figura 52 i la taula 16), s'observa una tendència clarament decreixent de les desigualtats salarials de gènere en totes les agrupacions, i les més ressenyables són les esdevingudes en les microempreses i petites empreses, que han aconseguit trencar la tendència creixent que tenien, i l'elevada reducció experimentada en les mitjanes empreses en els últims quatre anys, que ha sigut de set punts percentuals. A Espanya s'observen més clarament les tendències decreixents i quasi constants cada quatre anys, i d'aquesta última onada destaca la reducció de la bretxa que es pot veure que ha esdevingut en les grans empreses, de tres punts percentuals.

Per la seua banda, el sector públic de la Comunitat Valenciana ha trencat la tendència creixent de la bretxa salarial en aquests últims quatre anys, i l'ha reduïda fins al 8,11 %, que és una molt bona notícia, ja que situa aquest sector en concordança amb el del conjunt d'Espanya. També el sector privat ha fet un esforç i ha continuat la tendència de reducció de bretxa salarial fins a situar-la en un 13,92 %. Si bé aquesta bretxa de gènere continua sent molt superior a la del sector públic, se situa un punt percentual per davall de la del sector privat d'Espanya (vegeu la figura 53 i la taula 16).

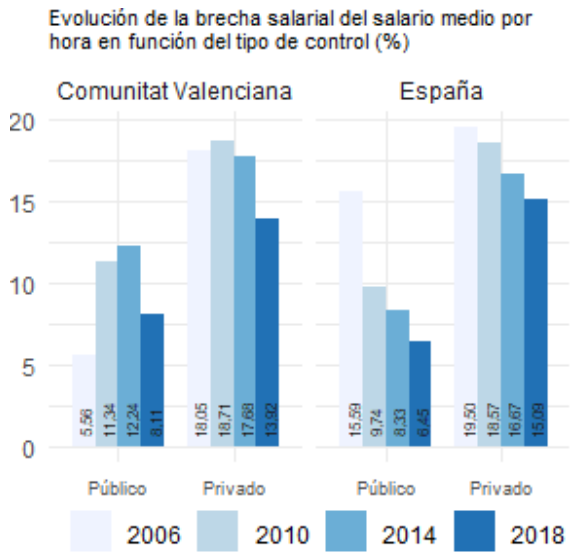


Figura 53. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la mena de control de l'empresa a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

Centrant ara l'anàlisi en el mercat principal al qual cada empresa dedica la producció (vegeu la figura 54 i la taula 16), cal destacar la bona dada de reducció de desigualtats salarials de gènere que s'ha produït en les empreses de la Comunitat que són d'àmbit local i regional, que han arribat a un valor de 2,59 %. Aquesta reducció de la bretxa en aquest tipus d'empreses també ha pogut apreciar-se a escala nacional. Les empreses que tenen com a destinació de la producció la resta d'Espanya han seguit la tendència de reduir la bretxa salarial entre les persones treballadores. Mentre que, per contra, les empreses exportadores han incrementat en dos punts percentuals la bretxa salarial i han trencat, així, la contenció que s'havia observat des de 2010. A Espanya aquestes empreses exportadores, per contra, han reduït la bretxa salarial de manera continuada en tot el període analitzat.

Figura 54. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la mena de mercat a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

Quan s'agrupen les empreses en funció de la mena de conveni que regula les relacions laborals amb els seus treballadors, s'observa (vegeu la figura 55 i la taula 16) una tendència cap a la reducció de la bretxa salarial en tots els grups, tant a la Comunitat com a Espanya, si bé continuen sent superiors les desigualtats salarials de gènere entre els i les treballadores sota un conveni col·lectiu d'empresa o inferior. Encara així, a la Comunitat aquests han reduït la bretxa quasi sis punts en els últims quatre anys, la qual cosa els ha permés situar-se en millor situació que les mateixes persones treballadores del conjunt d'Espanya.

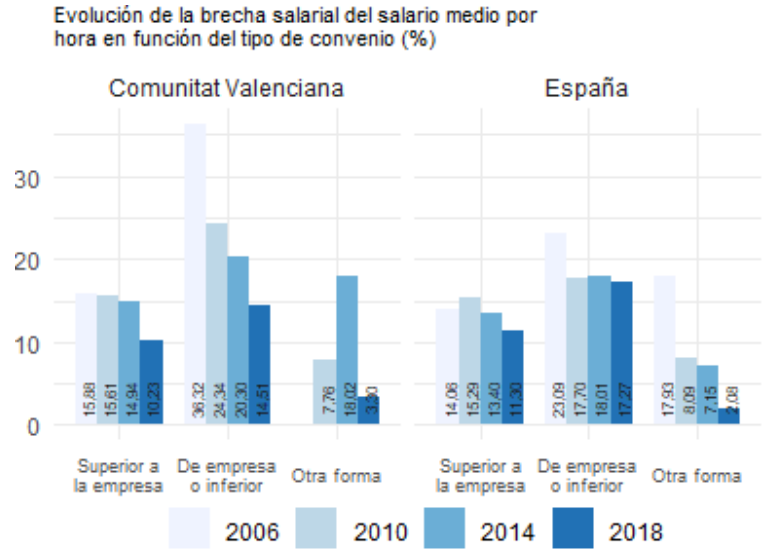


Figura 55. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà per hora segons la mena de conveni de l'empresa a la Comunitat Valenciana (esquerra) i Espanya (dreta).

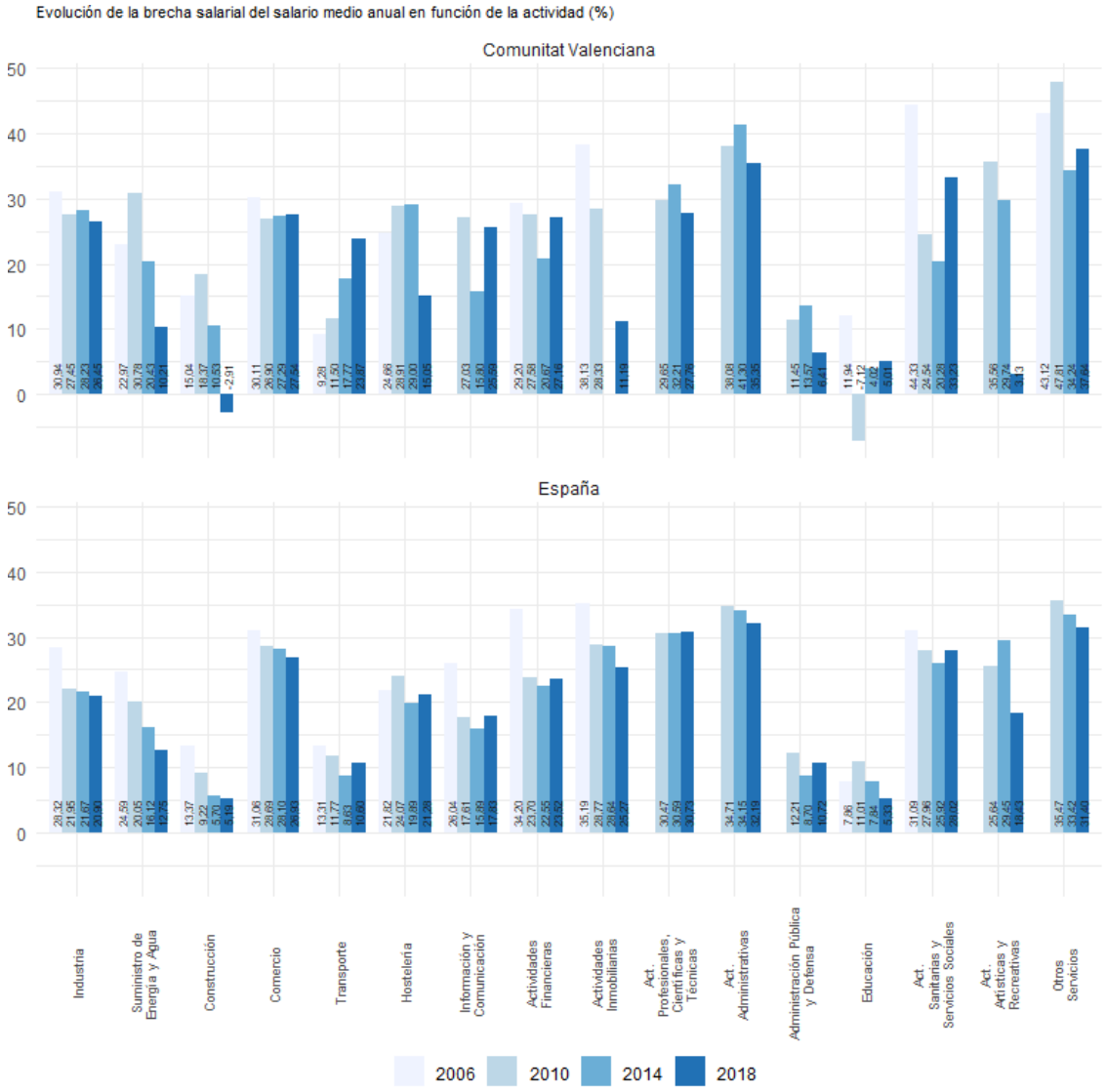


Figura 56. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons l'activitat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i Espanya.

Salari anual

Quant a l'evolució temporal de la bretxa salarial mesurada en termes de salari brut anual (vegeu la figura 56 i la taula 17), preocupen especialment els sectors d'activitat que han trencat la tendència decreixent d'anys anteriors de la bretxa salarial, que ha experimentat una pujada en aquests últims quatre anys, com ara les activitats sanitàries i els serveis socials, les activitats financeres i les empreses dedicades a la informació i la comunicació. També preocupa el sector del transport, per la tendència creixent de gran pendent i, en menys mesura, el comerç, que veu augmentar lleugerament la bretxa salarial, encara que de manera molt sostinguda en el temps.

Taula 17: Bretxa salarial en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa en el període 2006-2018.

	2006		2010		2014		2018	
ACTIVITAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Indústria	30,94	28,32	27,45	21,95	28,23	21,67	26,45	20,90
Subministrament d'energia i aigua	22,97	24,59	30,78	20,05	20,43	16,12	10,21	12,75
Construcció	15,04	13,37	18,37	9,22	10,53	5,70	-2,91	5,19
Comerç	30,11	31,06	26,90	28,69	27,29	28,10	27,54	26,93
Transport	9,28	13,31	11,50	11,77	17,77	8,63	23,87	10,60
Hostaleria	24,66	21,82	28,91	24,07	29,00	19,89	15,05	21,28
Informació i comunicació	-	26,04	27,03	17,61	15,80	15,89	25,59	17,83
Activitats financeres	29,20	34,20	27,58	23,70	20,67	22,55	27,16	23,52
Activitats immobiliàries	38,13	35,19	28,33	28,77	4,55*	28,64	11,19	25,27
Act. professionals, científiques i tècniques	-	-	29,65	30,47	32,21	30,59	27,76	30,73
Act. administratives	-	-	38,08	34,71	41,30	34,15	35,35	32,19
Administració pública i defensa	-	-	11,45	12,21	13,57	8,70	6,41	10,72
Educació	11,94	7,86	-7,12	11,01	4,02	7,84	5,01	5,33
Act. sanitàries i serveis socials	44,33	31,09	24,54	27,96	20,28	25,92	33,23	28,02
Act. artístiques i recreatives	-	-	35,56	25,64	29,74	29,45	3,13	18,43
Altres serveis	43,12	-	47,81	35,47	34,24	33,42	37,64	31,40
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	25,57	25,53	26,38	25,85	30,04	27,62	26,59	27,70
Mitjana	27,72	29,81	31,42	25,90	29,10	24,62	20,09	23,88
Gran empresa	40,88	32,55	24,43	23,44	24,52	22,84	19,44	20,03
TIPUS DE CONTROL								
Públic	6,53	19,07	13,13	12,34	14,00	10,93	11,40	9,75
Privat	28,53	29,37	30,18	28,25	31,09	28,46	26,26	27,70
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	23,75	20,26	16,96	16,97	20,53	18,21	15,11	16,31
Nacional	30,78	29,14	31,21	25,49	26,70	23,25	21,54	22,87
Internacional	35,89	31,16	24,50	23,20	25,84	23,55	26,24	19,49
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	26,76	24,95	27,30	25,32	29,22	25,77	23,19	24,46
D'empresa o inferior	42,03	28,40	29,48	23,55	27,57	23,13	21,03	23,93
Una altra forma	-	30,41	11,95	10,15	19,11	10,80	3,70	6,18

*La dada no és estadísticament significativa a causa de l'escassa grandària mostral disponible en aquesta categoria i any (63 homes i 66 dones).

Per contra, en el costat positiu es troben les activitats professionals, científiques i tècniques, així com les de l'Administració pública i defensa han trencat la tendència creixent i han aconseguit reduir la bretxa salarial en aquests últims quatre anys. L'hostaleria de la Comunitat també està d'enhorabona per la reducció de la bretxa salarial

que s'observa entre els salaris dels seus treballadors/ores. A Espanya també s'identifiquen activitats en què, en aquests últims quatre anys, s'ha trencat la tendència decreixent i ha augmentat la bretxa salarial, com ara el transport, l'hostaleria, les empreses dedicades a la informació i la comunicació, les dedicades a activitats financeres, a activitats sanitàries i serveis socials i en l'Administració pública.

Per part seua, l'agrupació de les empreses en funció de la seua grandària ens porta a observar un descens de la bretxa en totes aquestes a la Comunitat. Mereixen un esment especial el grup de les microempreses i petites empreses que han trencat la tendència creixent de la bretxa salarial entre les seues persones treballadores, si bé les dones treballadores continuen sent les que més bretxa suporten. A Espanya, aquestes empreses, que també tenien una tendència creixent, no han sigut capaces de dur a terme aquesta ruptura de creixement i començar per la senda de la reducció de la bretxa salarial, com sí que s'ha fet en les mitjanes i grans empreses del país (vegeu la figura 57, la taula 16 i la taula 17).

Figura 57. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons la grandària de l'empresa a la Comunitat Valenciana i Espanya.

Totes les empreses de la regió han de felicitar-se per la reducció experimentada en la bretxa salarial de les seues persones treballadores, tant les del sector públic com les del sector privat, ja que en les dues s'ha trencat la dinàmica de creixement de la bretxa que s'havia instaurat en els últims anys. No obstant això, les del sector privat preferentment han de fer encara un esforç suplementari per igualar salaris, en la mesura que siga

possible. Es troben, no obstant això, en una lleugera millor situació que les empreses del sector privat del conjunt d'Espanya (vegeu la figura 58 i la taula 17).

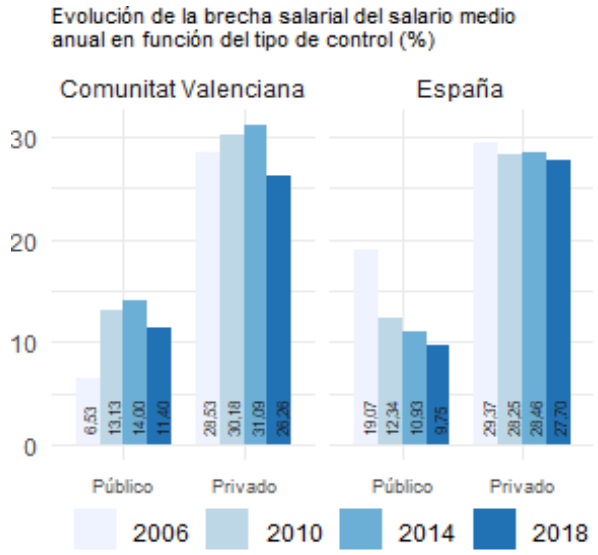


Figura 58. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons la mena de control de l'empresa a la Comunitat Valenciana i Espanya.

Figura 59. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons la mena de mercat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i Espanya.

En l'anàlisi de l'evolució de la bretxa salarial anual a la Comunitat Valenciana, depenent de la mena de mercat al qual l'empresa destina la producció, cal tornar a destacar, en aquest cas en termes de salari anual, el descens de la bretxa salarial experimentat entre les empreses d'àmbit local o regional de la Comunitat, que també s'ha reflectit en les empreses del conjunt d'Espanya. És notable també el descens continuat de la bretxa que s'ha produït en les empreses d'àmbit nacional, però preocupa especialment el creixement

de la bretxa salarial anual en les dedicades a l'exportació. En aquestes últimes, l'increment de la bretxa salarial entre els treballadors les situa en les empreses amb més bretxa i contrasta amb el descens que s'observa en aquestes empreses del conjunt d'Espanya (vegeu la figura 59 i la taula 17).

Finalment, atés el conveni col·lectiu que regula les relacions laborals en l'empresa (vegeu la figura 60 i la taula 17), en les empreses sota conveni col·lectiu sectorial s'aprecia una reducció important de la bretxa, encara que continua estant situada en valors alts en relació als observats en les empreses amb conveni propi. Cal observar que a Espanya hi ha pràcticament un estancament des de 2010, independentment de la mena de conveni.

Figura 60. Evolució de la bretxa salarial del salari mitjà anual segons la mena de conveni de l'empresa a la Comunitat Valenciana i Espanya.

7. ANÀLISI DE LA CONCENTRACIÓ SALARIAL (DESIGUALTAT)

A més de la situació que es dibuixa en les seccions anteriors des del punt de vista de la bretxa salarial de gènere, hi ha un altre aspecte que mereix ser estudiat per la repercussió i la incidència que té sobre la distribució dels salaris. Ens referim a l'estudi de la desigualtat salarial, entesa aquesta com el grau de concentració en el repartiment de la massa salarial. És a dir, a més de la identificació dels determinants de la bretxa salarial, qüestió que periòdicament és tractada àmpliament en diversos estudis (per exemple, Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, 2012; Consell Econòmic i Social, 2012; Consell Superior de Cambres de Comerç, 2012; Murillo Huertas i Simón Pérez, 2014; Vega *et al.*, 2016; Larraz *et al.*, 2018), resulta igualment important identificar els sectors d'activitat, les ocupacions o les característiques laborals de la persona treballadora o de l'empresa en què el repartiment salarial és menys equitatiu entre les persones treballadores en conjunt, entre els homes i les dones com a grups diferenciats i, fins i tot, entre les dones i els homes entre si, excloent-ne els membres del seu gènere.

A més de la identificació de les característiques laborals dels grups en els quals la concentració salarial és superior i, per tant, el repartiment salarial és menys igualitari, resulta fonamental trobar en quina mesura aquesta desigualtat està originada per les desigualtats entre homes i dones, com a grup, d'una banda, o per les desigualtats entre els homes amb les dones o entre les dones amb els homes, d'una altra. Aquests indicadors són els que es coneixen com a desigualtats intergrups i intragrups.

Com ja s'ha comentat en la secció metodològica, des del punt de vista estadístic, l'estudi de la concentració salarial es pot dur a terme a través de diversos índexs de concentració, i el més utilitzat (i adequat al cas actual) és l'índex de Gini (Gini, 1914) en la seua adaptació per a freqüències no unitàries, com és el cas de l'Enquesta d'estructura salarial. Per part seua, la descomposició d'aquests índexs, desenvolupada des del punt de vista teòric en Larraz (2015), permet identificar el percentatge de contribució de la desigualtat de gènere i de la desigualtat que hi ha dins de les persones treballadores de cada sexe a la desigualtat total.

Aquesta anàlisi permetrà conéixer detalladament la realitat de la desigualtat salarial de la Comunitat Valenciana a través de la identificació dels grups amb característiques laborals semblants en què la desigualtat general i de gènere és superior. Aquest tipus d'estudis estan en línia amb alguns dels principals objectius marcats a la Unió Europea i les Nacions Unides, entre els quals es troba el de promocionar polítiques d'igualtat de gènere per a incrementar la participació de la força del treball (Comissió Europea, 2010a, 2010b, ONU-Women, 2018). Així mateix, tal com persegueixen altres autors amb les seues aportacions (Budría, 2010; Larraz *et al.*, 2019; Larraz *et al.*, 2021), aquesta anàlisi podrà servir d'ajuda a les autoritats competents en la presa de decisions i d'avaluació de les polítiques treballadores en l'objectiu de reduir la desigualtat de gènere.

Amb la finalitat d'esbrinar els determinants del major grau de desigualtat femenina i masculina i d'analitzar els diferents valors de desigualtat salarial entre sexes, a continuació s'ha procedit a analitzar les taules de desigualtat com a funció de les característiques pròpies de les persones treballadores, de les del lloc de treball que la persona treballadora exerceix en la seua empresa i de les característiques pròpies d'aquesta. En l'anàlisi que hi ha a continuació, en general, tant el percentatge de la contribució de la desigualtat de gènere (índex intergrups) com de la desigualtat existent dins de les persones treballadores de cada sexe (índex intragrups) a la desigualtat total es troben al voltant del 50 %, cosa que indica que el grau de desigualtat entre el conjunt de persones treballadores de cada grup es pot explicar a parts iguals per la desigualtat salarial entre els homes i les dones i per les desigualtats entre ells i elles entre si, excloent-ne els membres de l'altre sexe. Només en cas que les diferències siguen substancialment diferents, aquests índexs intragrups i intergrups seran comentats per a analitzar-los.

7.1. Situació actual de la concentració econòmica a la Comunitat Valenciana respecte a la mitjana nacional

7.1.1. Característiques personals de la persona treballadora

Salari anual

Seguint un esquema similar a l'usat en l'anàlisi de la bretxa salarial, en primer lloc, analitzem el comportament dels índexs de desigualtat en 2018 en funció de l'edat dels treballadors. En els resultats mostrats en la taula 18 trobem que l'índex de desigualtat global del guany brut anual en el conjunt de la Comunitat Valenciana s'incrementa amb l'edat a partir dels 30 anys. Abans, en la vintena, la desigualtat en el repartiment dels ingressos és lleugerament superior, al qual s'hauria de prestar una atenció especial, i és molt alta la dels més joves (menors de 20 anys), encara que aquesta dada hauria de ser observada amb cautela per la xicoteta grandària mostral disponible per a aquest col·lectiu a la Comunitat. És a dir, que a partir de la trentena, com més edat té el treballador, superior és la desigualtat present entre persones treballadores. S'observa una diferència de fins a huit punts percentuals entre la concentració salarial entre el conjunt dels i les treballadores de 30 a 39 anys (0,2945) i la dels de 60 anys o més (0,3726).

Taula 18. Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana

	Comunitat Valenciana							
	IG	IG_{DONES}	IG_{HOMES}	$IG_{GÈNERE}$	IG_{INTRA}	(%)	IG_{INTER}	(%)
EDAT								
16-19 anys	0,3957	0,1756	0,4266	0,3777	0,2594	65,56	0,1362	34,44
20-29 anys	0,3096	0,3173	0,2972	0,3153	0,1553	50,17	0,1543	49,83
30-39 anys	0,2945	0,3223	0,2627	0,3040	0,1445	49,05	0,1501	50,95
40-49 anys	0,3094	0,3302	0,2835	0,3189	0,1527	49,35	0,1567	50,65
50-59 anys	0,3314	0,3515	0,3033	0,3448	0,1639	49,47	0,1675	50,53
Més de 59 anys	0,3726	0,4013	0,3375	0,382	0,1827	49,04	0,1898	50,96
ESTUDIS								
Menys que Primària	0,2306	0,2717	0,1744	0,2556	0,1057	45,83	0,1249	54,17
Primària	0,2603	0,2777	0,2122	0,3055	0,1247	47,92	0,1356	52,08
Secundària I	0,2836	0,3037	0,2524	0,3029	0,1403	49,46	0,1433	50,54
Secundària II	0,3168	0,2866	0,3174	0,3288	0,1527	48,21	0,1641	51,79
FP	0,2915	0,2754	0,2654	0,3160	0,1382	47,41	0,1533	52,59
Diplomats	0,2653	0,2587	0,2586	0,2718	0,129	48,64	0,1362	51,36
Llicenciats	0,3321	0,3229	0,3375	0,3340	0,1649	49,67	0,1671	50,33
NACIONALITAT								
Espanyola	0,3271	0,3435	0,3038	0,3361	0,1616	49,42	0,1654	50,58
No espanyola	0,3284	0,3795	0,2904	0,3489	0,1683	51,25	0,1601	48,75

S'ha d'observar que per a trobar índexs de Gini superiors a l'índex global de la Comunitat Valenciana, que recordem que era de 0,3280, cal centrar-se en les persones treballadores de 50 anys o més. Entre els menors de 50 anys la desigualtat en el repartiment és inferior que la mitjana. Aquest fet indica clarament el distanciament en els salaris que es produeix en alguns sectors de la població a mesura que augmenta l'edat. En comparació amb les dades del conjunt d'Espanya, s'observa que les diferències salarials entre els i les treballadores de la Comunitat Valenciana són en tots els grups d'edat menors, exceptuant-ne els joves de 20 a 29, on a la Comunitat se superen les desigualtats nacionals en un punt percentual. Però, en general, la figura 61 mostra un comportament paral·lel en els dos àmbits territorials.

Taula 19: Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a a Espanya

	Espanya							
	IG	IG_{DONES}	IG_{HOMES}	$IG_{GÈNERE}$	IG_{INTRA}	(%)	IG_{INTER}	(%)
EDAT								
16-19 anys	0,3518	0,3324	0,3520	0,3568	0,1886	53,60	0,1632	46,40
20-29 anys	0,2932	0,3063	0,2747	0,2989	0,1448	49,38	0,1484	50,62
30-39 anys	0,3043	0,3239	0,2769	0,3119	0,1489	48,92	0,1555	51,08
40-49 anys	0,3235	0,3419	0,2980	0,3313	0,1588	49,09	0,1647	50,91
50-59 anys	0,3434	0,3582	0,3191	0,3539	0,1691	49,23	0,1744	50,77
Més de 59 anys	0,3822	0,3807	0,3752	0,3872	0,1909	49,96	0,1912	50,04
ESTUDIS								
Menys que Primària	0,2790	0,3028	0,2321	0,3118	0,1325	47,50	0,1465	52,50
Primària	0,2813	0,2885	0,2451	0,3124	0,1377	48,96	0,1436	51,04
Secundària I	0,2810	0,2910	0,2522	0,3003	0,1373	48,85	0,1437	51,15
Secundària II	0,3090	0,2934	0,2938	0,3244	0,1467	47,48	0,1623	52,52
FP	0,2893	0,2856	0,2610	0,3127	0,1400	48,38	0,1493	51,62
Diplomats	0,2876	0,2731	0,2946	0,2956	0,1442	50,13	0,1434	49,87
Llicenciats	0,3203	0,3112	0,3181	0,3260	0,1568	48,96	0,1635	51,04
NACIONALITAT								
Espanyola	0,3355	0,3480	0,3143	0,3432	0,1649	49,14	0,1706	50,86
No espanyola	0,3205	0,3385	0,2978	0,3339	0,1633	50,93	0,1573	49,07

Parant atenció al conjunt de les dones treballadores, s'observa que a partir dels 20 anys les diferències salarials entre elles són superiors que en el conjunt de treballadors (vegeu la taula 18 i la figura 61). Aquest patró es repeteix per a totes les edats, i és especialment alarmant el grau de desigualtat en el repartiment de la massa salarial femenina entre les dones de 60 anys o més, 0,4013, que reflecteix les grans diferències salarials presents entre les dones d'aquest grup d'edat, probablement a conseqüència de l'arribada d'algunes d'elles a llocs de molta responsabilitat i altament retribuïts en comparació amb els llocs que van arribar a ocupar altres dones amb la mateixa edat. En el cas dels homes, no obstant això, en tots els grups d'edat, excepte l'últim, les desigualtats són inferiors que

la mitjana del conjunt total. Els homes de 60 anys o més aconsegueixen un índex de Gini de 0,3375. Seria interessant, per tant, prestar una atenció especial als alts graus de concentració salarial detectats entre les treballadores de més edat, així com a l'evolució de la concentració salarial femenina, i no és desitjable que el pas del temps l'acresca.

En comparació amb el conjunt d'Espanya, en el cas de les dones es veu clarament com la Comunitat es troba en situació de més desigualtat que el conjunt d'Espanya en les edats de 20 a 29 anys i en les majors de 59 anys. Dins del grup dels homes, en la comparació amb Espanya caldria parar atenció al grup entre 20 i 29 anys, en què la desigualtat és superior a la Comunitat Valenciana.

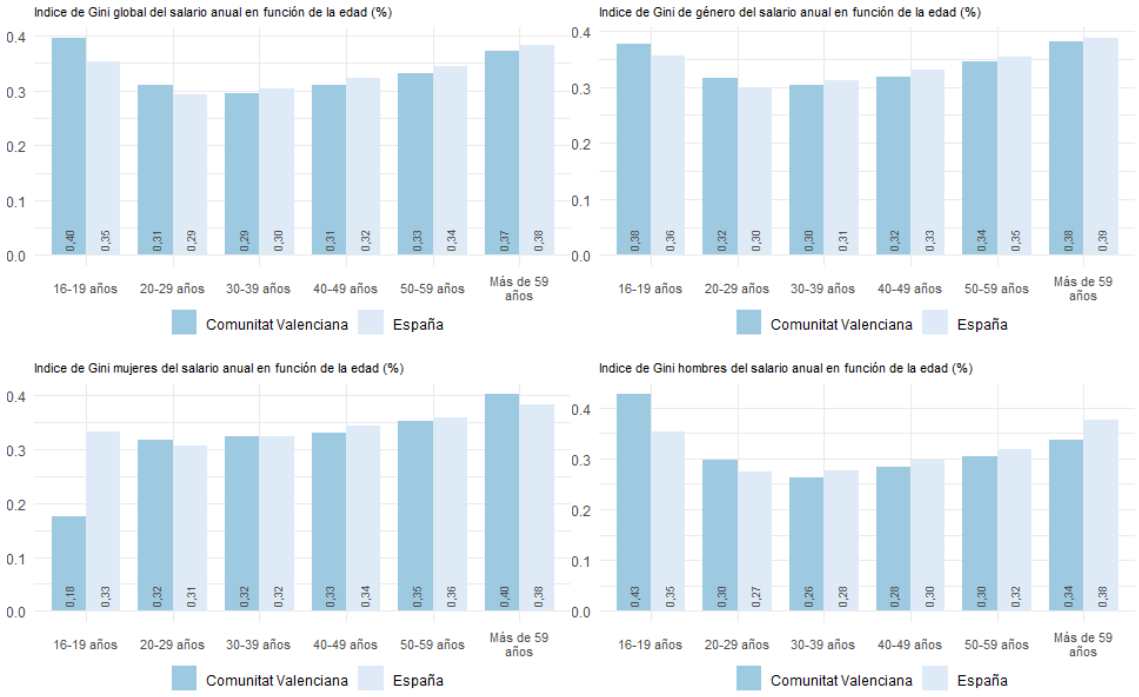


Figura 61. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de l'edat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya

En el cas dels índexs de concentració de gènere, aquells en què es consideren les diferències salarials entre els i les treballadores excloent-ne les comparacions entre les dones entre elles i entre els homes entre ells, s'observa que els índexs de la Comunitat Valenciana són superiors que els globals en totes les franges d'edat, i, de fet, el percentatge de l'índex global atribuïble al repartiment intergèneres és superior del 50 % a partir dels 30 anys. Cal ressaltar l'alt índex de concentració de gènere entre les persones de 60 anys o més. En la comparació amb Espanya, no obstant això, a la Comunitat s'observen en aquest indicador valors inferiors que en el conjunt de la nació.

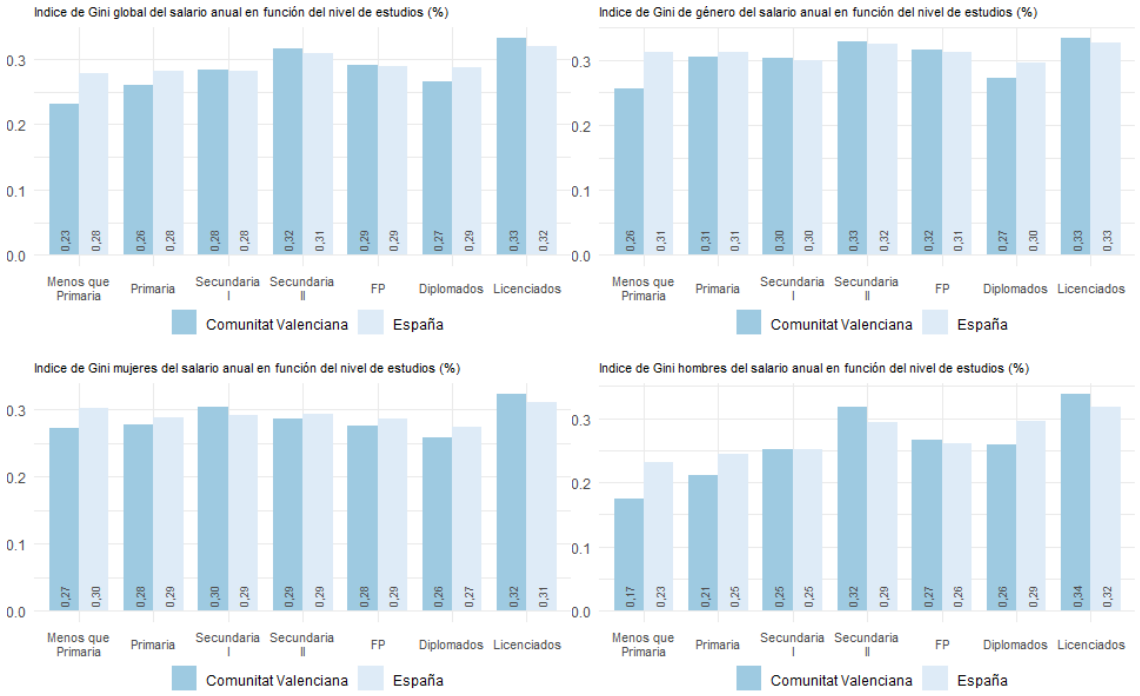


Figura 62. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció del nivell d'estudis del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya

Quan es procedeix a agrupar les i els treballadors en funció del màxim nivell d'estudis aconseguit s'observa com baixa l'índex que mesura el repartiment salarial. Es dedueix, per tant, que el nivell de formació educativa aconseguit és un determinant bàsic en la determinació d'aquest. Tots els grups d'estudis tenen un índex de desigualtat inferior a la mitjana excepte el grup de les persones amb una titulació superior, en què s'aconsegueix el 0,3321. Sembla deduir-se que a aquest nivell educatiu pertanyen les persones que acaparen la major part de salaris alts que marquen diferències amb els altres llicenciats que perceben salaris més pròxims a la mitjana. En la comparació amb Espanya, val la pena destacar que en tots els grups d'edat la comunitat es troba en una lleugera posició de més igualtat salarial entre treballadors que el conjunt nacional, excepte entre els i les treballadores amb nivell de Batxillerat (Secundària II) i d'estudis superiors (llicenciatura, grau o doctorat), entre els quals la desigualtat en el repartiment de la massa salarial entre ells és superior a la Comunitat que entre els homòlegs del conjunt d'Espanya.

En dur a terme l'anàlisi separada de dones i homes s'observa que, entre les dones, quan es classifica per nivell d'estudis, tots els índexs són inferiors que la mitjana. És a dir, l'alt índex de Gini femení global, de 0,3461 és, en part, conseqüència dels diferents nivells d'estudis aconseguits per elles. Dit això, continua sent el grup de les

llicenciades/graduades universitàries les que aconsegueixen un grau de desigualtat salarial més alt entre elles, amb un índex de 0,3321. En el cas dels homes ocorre una cosa similar, però totes les categories de formació tenen índexs inferiors a la seua mitjana, que recordem que era de 0,3045, excepte entre els llicenciats, en què s'aconsegueix una desigualtat més alta (0,3375) i els d'Educació Secundària II (0,3174).

De la comparació amb el conjunt d'Espanya es dedueix que el grup de treballadors/ores amb estudis superiors és el que més atenció requeriria pel que fa a les diferències salarials, sobretot el subgrup de les llicenciades. Cal notar, no obstant això, que els grups de dones i d'homes amb nivell d'Educació Secundària de segon grau també presenten en la nostra comunitat més diferències salarials que la mitjana nacional.

També en el cas de l'índex de Gini de gènere ocorre el mateix que en el grup de les dones: tots els grups d'edat queden per davall de la mitjana (0,3371), d'on es dedueix que, en part, les altes diferències salarials entre dones i homes es deuen al seu grau formatiu. Les diferències per grups de gènere més altes s'observen dins del grup de llicenciats/ades. Cal destacar, a més, que en aquest grup de titulats universitaris aquestes diferències es troben en la nostra comunitat un punt percentual per damunt de la mitjana nacional, la qual cosa ens indicaria que les diferències de sous en aquest grup potser requereixen més atenció. Atesa la descomposició de l'índex global en el seu component intergrups i intragrups, s'observa que en tots els grups d'edat l'índex intergrups té més pes en la desigualtat total (més del 50 %), és a dir, les desigualtats salarials entre homes i dones, més que les desigualtats salarials entre els homes entre ells o entre les dones entre elles (vegeu la figura 62 i la taula 18), són les que més impacte tenen en la desigualtat total.

Fixant la mirada en la nacionalitat de les i els treballadors (vegeu la figura 63, la taula 18 i la taula 19), es detecten nivells més alts de desigualtat en el repartiment de la massa salarial entre les persones que no tenen la nacionalitat espanyola (0,3284) que entre les que sí que la tenen (0,3271), i aquesta última xifra està només lleugerament per davall de la del conjunt d'Espanya. Per gènere, són les dones que no tenen la nacionalitat espanyola les que més desigualtat en el repartiment de la massa salarial presenten a la Comunitat Valenciana (0,3795), amb un índex quatre dècimes superior a l'espanyol. Entre els homes, la màxima desigualtat la pateixen els homes de nacionalitat espanyola (0,3038), encara que és no massa alta per a les xifres que s'estan fent servir. Finalment, són també dignes

d’esment les altes diferències salarials de gènere entre homes i dones sense nacionalitat espanyola (0,3489), dada superior a la del conjunt d’Espanya, i s’observa que aquesta desigualtat intergrups és responsable de més de la meitat de la desigualtat total (51,25 %).

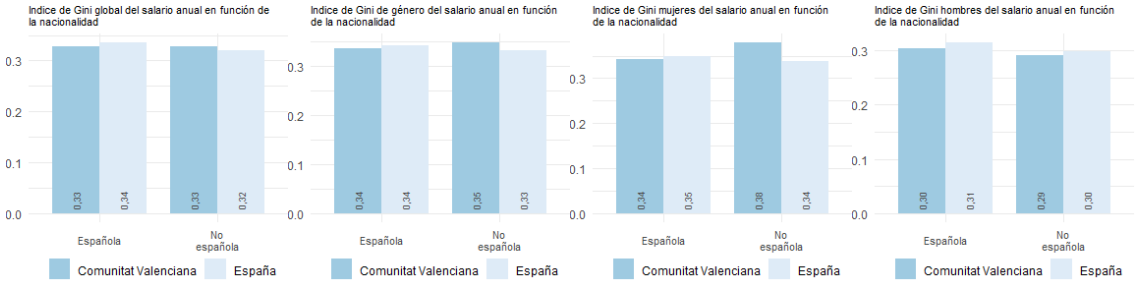


Figura 63. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de la nacionalitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

Salari hora

En termes de salari per hora (vegeu la taula 20 i la figura 64), també s’observa que la desigualtat s’incrementa amb l’edat, si bé els índexs de concentració se situen en valors molt inferiors als calculats a partir del salari anual. Així, la màxima desigualtat en el repartiment salarial s’observa entre les persones de 60 anys o més (0,3031) i la desigualtat entre les d’edats compreses entre 50 i 59 anys de 0,2736. Els dos són valors superiors a la mitjana global, que recordem que estava situada en 0,2615. En comparació amb la mitjana nacional, quan s’agrupen els i les treballadores en trams d’edat, s’observa que a la Comunitat les desigualtats salarials són lleugerament menors en tots ells.

Taula 20: Índexs de concentració econòmica en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana.

	Comunitat Valenciana							
	IG	IG_{DONES}	IG_{HOMES}	$IG_{GÈNERE}$	IG_{INTRA}	(%)	IG_{INTER}	(%)
EDAT								
16-19 anys	0,1461	0,0629	0,1588	0,1459	0,0873	59,77	0,0588	40,23
20-29 anys	0,1998	0,2027	0,1954	0,2018	0,1016	50,87	0,0981	49,13
30-39 anys	0,2353	0,2486	0,2240	0,2378	0,1188	50,49	0,1165	49,51
40-49 anys	0,2548	0,2511	0,2543	0,2565	0,1300	51,04	0,1248	48,96
50-59 anys	0,2736	0,2679	0,2731	0,2758	0,1417	51,81	0,1319	48,19
Més de 59 anys	0,3031	0,3205	0,2826	0,3091	0,1504	49,61	0,1527	50,39
ESTUDIS								
Menys que Primària	0,1350	0,1110	0,1412	0,1374	0,0700	51,83	0,0650	48,17
Primària	0,1812	0,1576	0,1772	0,1909	0,1002	55,30	0,0810	44,70
Secundària I	0,1873	0,1773	0,1874	0,1902	0,0992	52,95	0,0881	47,05
Secundària II	0,2436	0,2095	0,2569	0,2490	0,1203	49,36	0,1234	50,64
FP	0,2361	0,2084	0,2343	0,2463	0,1181	50,03	0,1180	49,97
Diplomats	0,2295	0,2238	0,2320	0,2313	0,1139	49,60	0,1157	50,40
Llicenciats	0,2866	0,2797	0,2895	0,2888	0,1421	49,58	0,1445	50,42
NACIONALITAT								
Espanyola	0,2607	0,2616	0,2571	0,2628	0,1325	50,83	0,1282	49,17
No espanyola	0,2633	0,2613	0,2631	0,2640	0,1449	55,05	0,1183	44,95

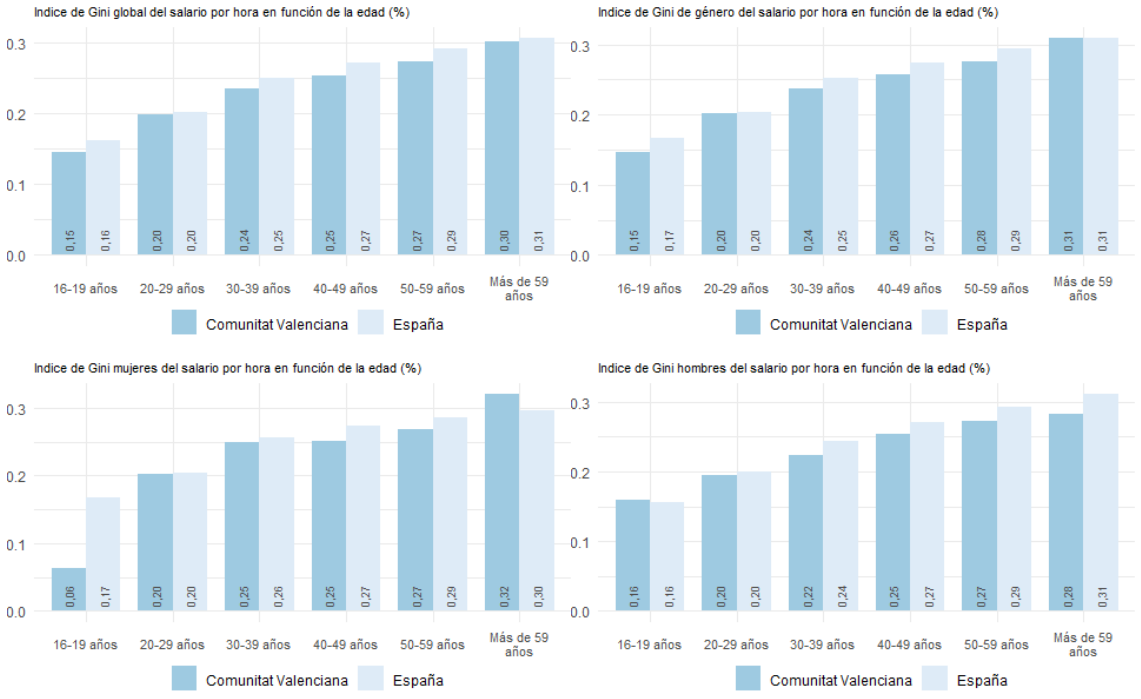


Figura 64. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de l'edat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

Ocorre exactament el mateix en el grup de les dones per separat, en el dels homes i en l'estudi de la desigualtat entre els gèneres: com menys edat, menys desigualtat, i estan per damunt de la mitjana del seu grup els grups de 50 a 59 i de majors de 59 anys. En concret, les dones majors de 59 anys arriben a aconseguir un índex de Gini de 0,3205; els

homes d'aquesta edat, bastant menor, de 0,2826, i queda per a la desigualtat entre els homes i les dones un índex de Gini de 0,3091. De fet, aquest grup d'edat és l'únic en què la desigualtat intergrups és responsable de més del 50 % de la total.

En la comparació amb Espanya es constata que tots els índexs de concentració de la Comunitat Valenciana estan per davall dels nacionals, que indica una desigualtat inferior en el repartiment de la massa salarial, excepte el de les dones de 60 anys o més, que supera en dues dècimes l'equivalent nacional. A continuació, veurem els possibles motius d'aquesta desigualtat més alta entre les dones majors. Potser és necessari tornar a la idea de prestar una atenció especial al nivell aconseguit pels alts salaris al final de la vida laboral en els dos sexes.

Taula 21: Índexs de concentració econòmica en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a a Espanya.

	Espanya							
	IG	IG_{DONES}	IG_{HOMES}	$IG_{GÈNERE}$	IG_{INTRA}	(%)	IG_{INTER}	(%)
EDAT								
16-19 anys	0,1621	0,1681	0,1561	0,1665	0,0876	54,05	0,0745	45,95
20-29 anys	0,2027	0,2049	0,1997	0,2037	0,1021	50,38	0,1006	49,62
30-39 anys	0,2510	0,2563	0,2446	0,2528	0,1258	50,13	0,1252	49,87
40-49 anys	0,2730	0,2730	0,2705	0,2747	0,1377	50,42	0,1354	49,58
50-59 anys	0,2918	0,2854	0,2923	0,2938	0,1488	50,98	0,1430	49,02
Més de 59 anys	0,3073	0,2956	0,3113	0,3092	0,1550	50,44	0,1523	49,56
ESTUDIS								
Menys que Primària	0,1783	0,1747	0,1765	0,1810	0,0970	54,42	0,0813	45,58
Primària	0,1985	0,1677	0,2025	0,2020	0,1092	54,99	0,0894	45,01
Secundària I	0,2043	0,1861	0,2074	0,2071	0,1073	52,54	0,0969	47,46
Secundària II	0,2457	0,2202	0,2510	0,2527	0,1202	48,93	0,1254	51,07
FP	0,2462	0,2256	0,2409	0,2567	0,1252	50,86	0,1210	49,14
Diplomats	0,2421	0,2292	0,2546	0,2468	0,1223	50,53	0,1198	49,47
Llicenciats	0,2717	0,2634	0,2730	0,2754	0,1338	49,25	0,1379	50,75
NACIONALITAT								
Espanyola	0,2767	0,2736	0,2760	0,2784	0,1394	50,36	0,1374	49,64
No espanyola	0,2416	0,2373	0,2423	0,2423	0,1296	53,65	0,1120	46,35

En l'anàlisi del salari/hora en funció del nivell educatiu aconseguit pels i les treballadores (vegeu la taula 21 i la figura 65), trobem, igual que vam fer amb el salari per hora, que són les persones llicenciades universitàries les que continuen presentant els nivells de desigualtat més alts en el repartiment dels salaris entre elles. I aquests resultats es mantenen malgrat haver sigut corregit el tipus de jornada, completa o parcial, en estudiar la variable salari per hora. Destaca, així mateix, el fet que els índexs de concentració de tots els grups d'estudis (exceptuant el de més nivell) continuen situant-se per davall de la mitjana de la Comunitat.

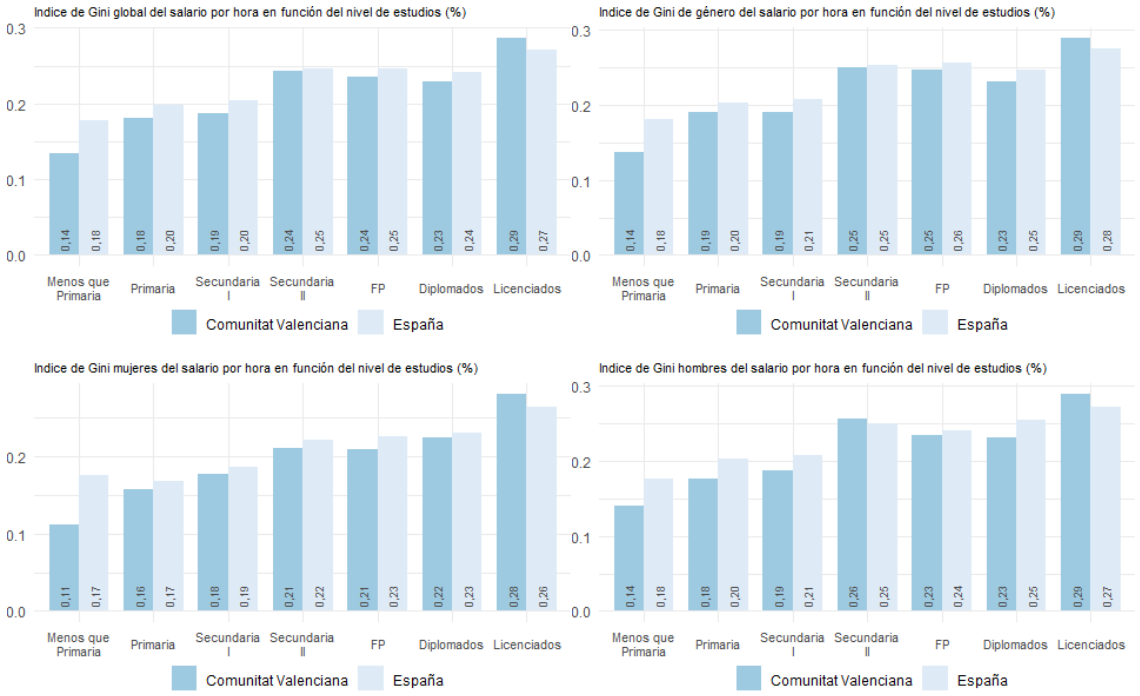


Figura 65. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció del nivell d'estudis del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

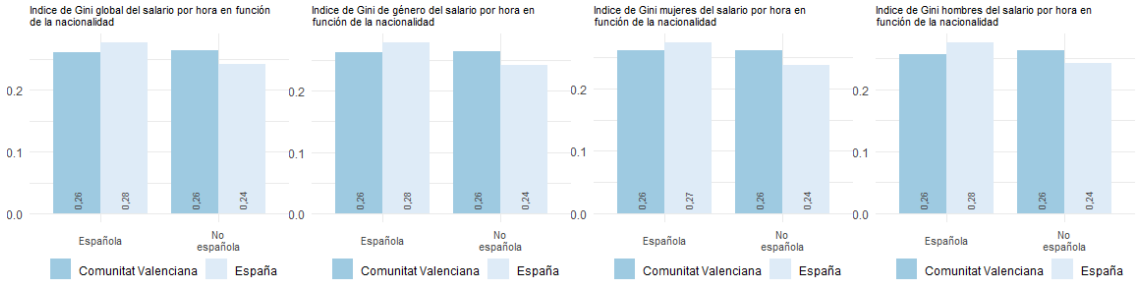


Figura 66. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de la nacionalitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

Quan s'estudien els salaris de les dones i dels homes per separat s'observen baixos nivells de desigualtat entre les persones amb un nivell d'Educació Secundària Obligatòria o inferior: cap grup arriba al 0,20. Cal destacar en el grup d'Educació Primària que fins al 55,30 % de la desigualtat global és responsabilitat de la desigualtat intragèneres, més que intergèneres, malgrat estar parlant de valors baixos de concentració salarial. Així mateix, la màxima desigualtat salarial s'aconsegueix entre els llicenciats homes (0,2895), seguida per la desigualtat de gènere en aquest nivell formatiu (0,2888) i del de les dones amb estudis superiors (0,2797).

Passant a l'estudi de la desigualtat en salari per hora en funció de la nacionalitat (vegeu la figura 66, la taula 20 i la taula 21), s'observa que per al grup de les dones no nacionals de la comunitat s'ha produït una correcció important de la desigualtat, ja que ha descendit el valor de l'índex de Gini de salari anual des d'un valor de 0,3795 fins a un altre de 0,2613 mesurat en termes de salari/hora, fet indicatiu de l'alt grau de jornades a temps parcial en aquest grup de treballadores. En la resta d'índexs, tant per al grup dels i les treballadores amb nacionalitat espanyola com amb nacionalitat no espanyola, homes entre ells, dones entre elles o índex de gènere, no s'observen diferències, i se situen tots els índexs al voltant de 0,26. En el cas dels de nacionalitat no espanyola, sí que val la pena destacar que el 55,05 % de l'índex global és responsabilitat de la desigualtat intragrups, és a dir, de la dels homes entre ells i les dones entre elles, i es deixa el 44,95 % restant per a la desigualtat entre gèneres.

Taula 22: Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana.

	Comunitat Valenciana							
	IG	IG_{DONES}	IG_{HOMES}	$IG_{GÈNERE}$	IG_{INTRA}	(%)	IG_{INTER}	(%)
OCUPACIÓ								
Directors i gerents	0,3041	0,3061	0,2997	0,3086	0,1716	56,42	0,1326	43,58
Tècnics i professionals	0,3184	0,3152	0,3186	0,3198	0,1587	49,84	0,1597	50,16
Empleats administratius	0,2714	0,2575	0,2677	0,2848	0,1399	51,54	0,1315	48,46
Restauració i comerç	0,3247	0,2986	0,3477	0,3307	0,1604	49,41	0,1643	50,59
Serveis de salut	0,3277	0,3184	0,3075	0,3418	0,1737	53,00	0,1540	47,00
Serveis de protecció i seguretat	0,2296	0,2575	0,2241	0,2441	0,1703	74,15	0,0593	25,85
Treballadors qualificats	0,2131	0,2032	0,2066	0,2358	0,1600	75,09	0,0531	24,91
Treballadors no qualificats	0,2540	0,2585	0,2060	0,2805	0,1134	44,65	0,1406	55,35
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	0,2942	0,3069	0,2848	0,2999	0,1589	54,01	0,1353	45,99
No responsable	0,3112	0,3321	0,2846	0,3198	0,1531	49,18	0,1582	50,82
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	0,2975	0,3097	0,2686	0,3177	0,1477	49,65	0,1498	50,35
De 2 a 10 anys	0,3099	0,3322	0,2810	0,3202	0,1521	49,08	0,1578	50,92
Més de 10 anys	0,2920	0,3049	0,2679	0,3013	0,1422	48,70	0,1498	51,30
TIPUS DE JORNADA								
Completa	0,2629	0,2650	0,2600	0,2647	0,1389	52,84	0,1240	47,16
Parcial	0,3520	0,3293	0,3881	0,3628	0,1859	52,83	0,1660	47,17
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	0,3163	0,3359	0,2903	0,3266	0,1561	49,35	0,1602	50,65
Temporal	0,3233	0,3484	0,2952	0,3322	0,1600	49,48	0,1633	50,52

7.1.2. Característiques laborals de la persona treballadora

Salari anual

L'agrupació dels i les treballadores en funció de la mena d'ocupació que realitzen en el seu treball ens porta a observar (vegeu la taula 22 i la figura 67), com es podia esperar, valors més baixos en els índexs de concentració salarial. Això és lògic, ja que comparem entre si salaris de treballadors que exerceixen en una gran majoria el mateix tipus d'ocupació, per la qual cosa, *a priori*, haurien de tindre salaris més semblants entre ells que si no fora així. No obstant això, encara que molts es troben, per tant, per davall de la concentració salarial global, no obstant això, hi ha diverses excepcions. En el cas dels homes, els treballadors dels serveis de restauració tenen una alta desigualtat entre ells, que aconsegueix el 0,3477, així com els tècnics i els professionals que arriben al 0,3186. Destaca també per l'alt índex de desigualtat el de gènere en els serveis de salut, 0,3418, indicatiu de les altes diferències salarials entre dones i homes d'aquesta mena d'ocupació. Finalment, val la pena destacar que el 75 % de la desigualtat en els grups de serveis de protecció i seguretat i de treballadors qualificats es deu a la desigualtat observada dins de cada grup (homes d'una banda i dones d'una altra), més que a les desigualtats salarials entre grups.

En la comparació amb Espanya (vegeu la taula 23), caldria parar atenció a l'alt índex que es registra a la Comunitat en el grup de tècnics i professionals, en el de restauració i comerç i en el dels serveis de salut de la comunitat, tots al voltant de 0,32, per ser superiors als del conjunt de la nació.

Una altra de les agrupacions després de les quals caldria pensar *a priori* que descendirien les desigualtats salarials entre treballadors és en funció del seu grau de responsabilitat en l'empresa, i així ha sigut. Encara que lleugerament, en els dos grups, la desigualtat es troba ara per davall de la mitjana de 0,3280 (vegeu la figura 68 i la taula 22). Ara bé, sorprén el fet que la desigualtat en el repartiment de la massa salarial entre les persones que tenen altres treballadors a càrrec seu siga inferior que entre les que no els tenen. I això ocorre tant en termes generals com entre les dones, entre els homes i entre gèneres. De fet, l'índex de Gini entre les dones que no ocupen càrrecs de responsabilitat en l'empresa ascendeix a 0,3321, tres centèsimes per damunt de les que sí que els ocupen. Potser el fet que l'EES només detecte si el treballador té algun tipus de responsabilitat o no sobre altres treballadors, sense especificar graus, porta a aquest resultat. Entre les

persones amb responsabilitat sobre unes altres, el 54,01 % de la concentració salarial és deguda a la concentració intragrups, és a dir, dins de cadascun d'aquests, del dels homes i del de les dones. En la comparació amb Espanya, la Comunitat Valenciana presenten índexs més baixos de desigualtat que el conjunt del país en tots els grups i les categories relatius a la responsabilitat de la persona treballadora sobre altres companys/anyes.

Taula 23: Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a Espanya.

	Espanya							
	IG	IG_{DONES}	IG_{HOMES}	$IG_{GÈNERE}$	IG_{INTRA}	(%)	IG_{INTER}	(%)
OCUPACIÓ								
Directors i gerents	0,3306	0,2968	0,3414	0,3290	0,1817	54,97	0,1489	45,03
Tècnics i professionals	0,3055	0,2989	0,3057	0,3087	0,1509	49,40	0,1546	50,60
Empleats administratius	0,2790	0,2721	0,2735	0,2867	0,1471	52,74	0,1319	47,26
Restauració i comerç	0,2670	0,2485	0,2747	0,2768	0,1316	49,28	0,1354	50,72
Serveis de salut	0,3014	0,2907	0,2894	0,3173	0,1726	57,26	0,1288	42,74
Serveis de protecció i seguretat	0,2541	0,2672	0,2498	0,2664	0,1898	74,71	0,0643	25,29
Treballadors qualificats	0,2338	0,2443	0,2287	0,2569	0,1886	80,65	0,0452	19,35
Treballadors no qualificats	0,2767	0,2931	0,2281	0,2971	0,1275	46,07	0,1492	53,93
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	0,3152	0,3123	0,3121	0,3187	0,1670	52,98	0,1482	47,02
No responsable	0,3180	0,3369	0,2918	0,3251	0,1559	49,03	0,1621	50,97
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	0,3173	0,3313	0,2888	0,3329	0,1554	48,96	0,1620	51,04
De 2 a 10 anys	0,3175	0,3321	0,2944	0,3251	0,1556	49,02	0,1619	50,98
Més de 10 anys	0,3032	0,3120	0,2826	0,3114	0,1479	48,77	0,1553	51,23
TIPUS DE JORNADA								
Completa	0,2782	0,2741	0,2786	0,2793	0,1436	51,63	0,1345	48,37
Parcial	0,3416	0,3238	0,3665	0,3511	0,1811	53,01	0,1605	46,99
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	0,3296	0,3421	0,3068	0,3391	0,1617	49,05	0,1679	50,95
Temporal	0,3250	0,3580	0,2904	0,3296	0,1606	49,42	0,1644	50,58

Per part seua, l'agrupació de treballadors i treballadores, en funció del nombre d'anys que treballen per a la mateixa empresa, llança com a resultat una desigualtat salarial més alta entre els que treballen entre 2 i 10 anys en l'empresa, tant en termes globals com entre les dones, els homes i la desigualtat de gènere (vegeu la taula 22 i la figura 69). En general, en els tres grups d'antiguitat, els índexs de concentració salarial femenins i de gènere són superiors que el global, i el dels homes entre ells és més baix. Aquesta qüestió és indicativa de diferències salarials més altes dins del grup de les dones entre elles, així com entre els dos gèneres. La comparació amb Espanya ens mostra resultats positius per a la Comunitat, si bé en qüestions de desigualtat no és convenient mai baixar la guàrdia (vegeu la taula 22 i la taula 23).

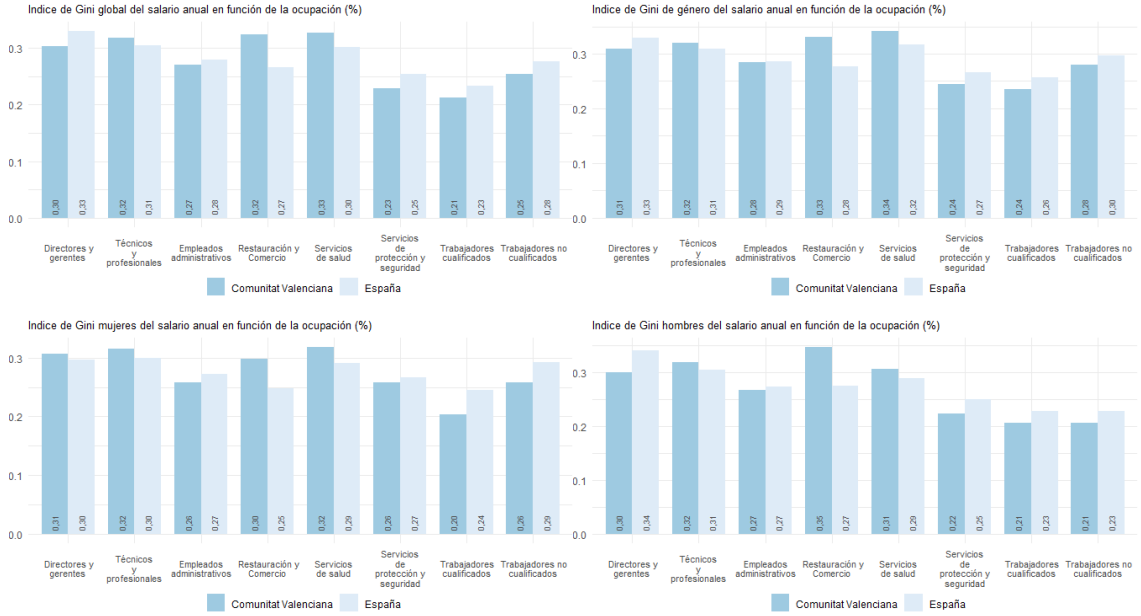


Figura 67. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de l'ocupació del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

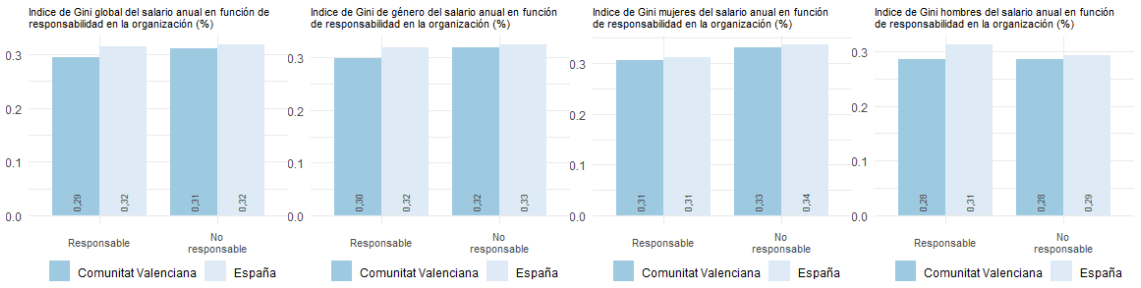


Figura 68. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de la responsabilitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

La classificació dels i les treballadores en funció del tipus de jornada que exerceixen, parcial o completa, redueix substancialment les desigualtats salarials entre els i les treballadores a jornada completa, en què s'observen valors per davall de 0,30, però deixa percebre desigualtats superiors entre les persones amb una jornada parcial (0,3416 en l'índex general). Tenint en compte que, entre les jornades parcials, pot haver-n'hi de diferent nombre d'hores, sempre per davall de 40, aquests resultats són coherents. La comparació amb Espanya ens porta a detectar que els valors de concentració salarial entre les persones que treballen a jornada completa a la Comunitat són sempre inferiors als nacionals, però ocorre el contrari entre les persones que treballen a temps parcial, en què en tots els índexs se supera la mitjana nacional (global, femenina, masculina i de gènere), (vegeu la figura 70 i la taula 22).

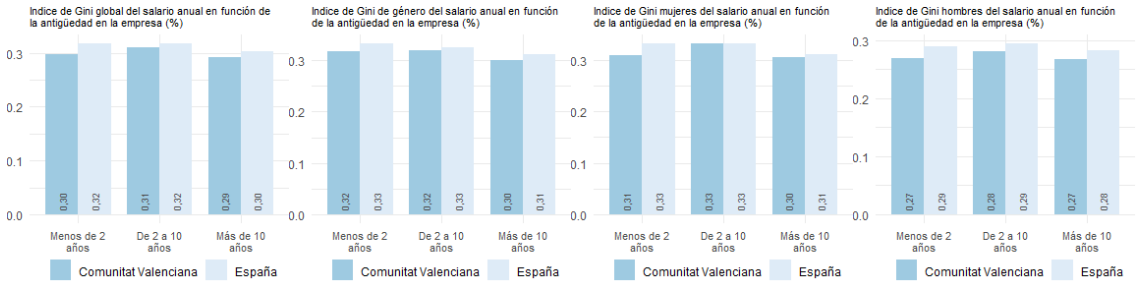


Figura 69. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de l'antiguitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

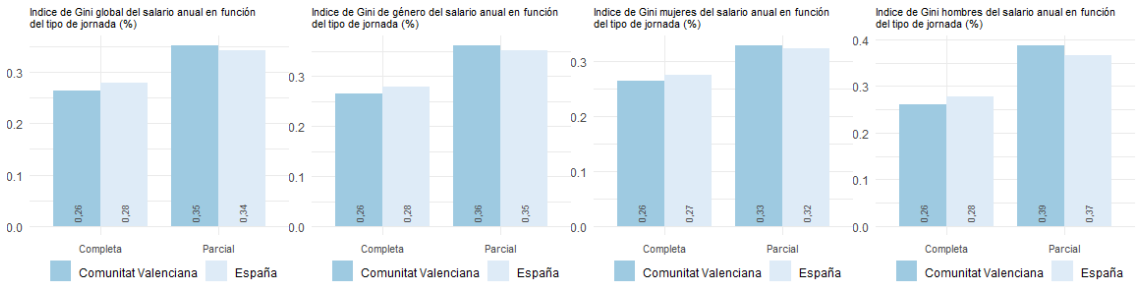


Figura 70. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció del tipus de jornada del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

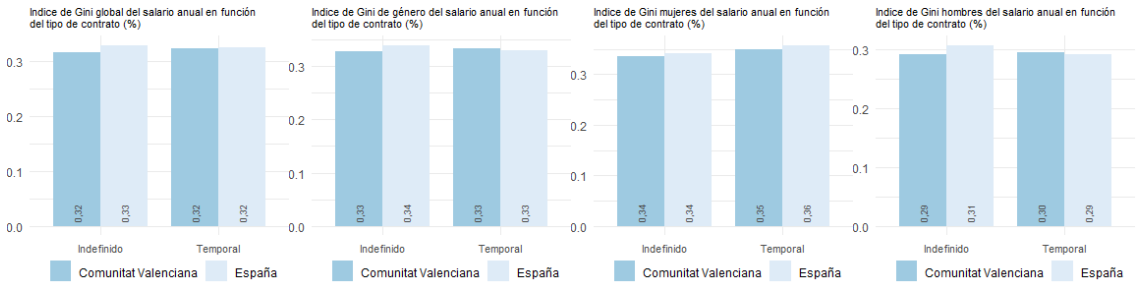


Figura 71. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció del tipus de contracte del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

La duració del contracte (vegeu la taula 22 i la figura 71) permet observar, en termes de salari anual, que, si es comparen salaris només entre persones amb un contracte indefinit, la concentració salarial disminueix lleugerament respecte de la mitjana, i se situa en un 0,3163. Per part seua, entre els i les treballadores amb un contracte temporal s'observa un 0,3233. En el grup de les dones treballadores veiem, no obstant això, com augmenta la desigualtat en el repartiment salarial entre elles en el cas de treballar de manera temporal. Aquest índex se situa en un alt 0,3483, més d'un punt percentual superior que entre les dones amb un contracte indefinit (0,3359). Entre les empleades temporals això podria

deure's a la proporció més alta de treballadores a temps parcial en aquest grup. Aquest fet serà corregit amb la consideració del salari/hora.

La concentració salarial masculina, per contra, se situa en valors menors, pròxims al 0,29 tant entre els qui tenen contracte indefinit com temporal. Per part seua, també la concentració salarial de gènere entre les dones i els homes amb un contracte temporal se situa en el 0,3322. En la comparació amb Espanya cal destacar la desigualtat més baixa en el repartiment de la massa salarial que s'observa a la Comunitat Valenciana respecte al conjunt del país entre les persones amb un contracte indefinit, mentre que la desigualtat de gènere i masculina entre els temporals és superior a la Comunitat que a Espanya. Per part seua, en el cas de les dones, encara que alta, la desigualtat en els dos grups és més baixa que la d'Espanya.

Salari hora

Quan es calcula l'índex de concentració en funció del salari per hora, amb la finalitat que no interferisca en el concepte de desigualtat el nombre d'hores treballades per cada treballador, s'observa, en agrupar els empleats en funció de la mena d'ocupació que exerceixen (vegeu la figura 72, la taula 24 i la taula 25), que, en algunes d'aquestes, la concentració salarial augmenta respecte de la mitjana (0,2615), malgrat que es comparen salaris entre persones que ocupen llocs similars. Aquest és el cas de les persones que ocupen llocs de direcció o gerència (0,2911) i de les persones que són tècnics professionals (0,2650), en el cas de l'índex general. En tots els altres grups d'ocupació la desigualtat disminueix en comparar-los amb llocs semblants. Aquest mateix fet, però més acusat, pot observar-se en el cas dels homes, en què entre directors i gerents aconsegueixen un grau de concentració salarial del 0,3008 i entre tècnics i professionals, del 0,2682, els dos per damunt de la seua mitjana del 0,2586. Entre les dones, tanmateix, això no ocorre, ja que la comparació salarial entre dones amb la mateixa mena de lloc de treball redueix la concentració de la massa salarial entre elles en tots els grups. La desigualtat de gènere s'incrementa quan es miren les dones i els homes tècnics i professionals (0,2652), encara que en la descomposició de l'índex global en el seu component intergrups i intragrups s'ha de d'assenyalar que, en el cas de persones que ocupen lloc directius, el 57,44 % de la concentració salarial es deu a la concentració intragrups, és a dir, dins del grup de les dones entre elles i dels homes entre ells. Aquest percentatge ascendeix fins al 74,52 en el cas dels serveis de protecció i seguretat i, fins i

tot, al 77,55 en el cas dels tècnics qualificats. Aquest fet és ressenyable, mentre que la descomposició sol estar al 50 % en quasi totes les situacions. Destaquen els índexs de concentració més baixos que es registren entre els i les treballadores qualificats i no qualificats, així com entre els i les treballadores de restauració i comerç, aquests últims per ser ocupacions amb un percentatge elevat de jornades reduïdes. En comparació amb Espanya, a la Comunitat la concentració econòmica es troba en millor situació que la mitjana d'Espanya, excepte entre les ocupacions tècniques i professionals, així com en restauració i comerç, en què és superior la desigualtat a la Comunitat. Aquest fet es repeteix en tots els grups, tant de dones, com d'homes, com de gènere.

Taula 24: Índexs de concentració econòmica en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana.

	Comunitat Valenciana							
	IG	IG_{DONES}	IG_{HOMES}	$IG_{GÈNERE}$	IG_{INTRA}	(%)	IG_{INTER}	(%)
OCUPACIÓ								
Directors i gerents	0,2911	0,2597	0,3008	0,2876	0,1672	57,44	0,1239	42,56
Tècnics i professionals	0,2650	0,2605	0,2682	0,2652	0,1327	50,06	0,1323	49,94
Empleats administratius	0,2137	0,1946	0,2351	0,2247	0,1101	51,53	0,1036	48,47
Restauració i comerç	0,1975	0,1847	0,2104	0,2000	0,0984	49,81	0,0991	50,19
Serveis de salut	0,2038	0,1824	0,2305	0,2165	0,1052	51,60	0,0986	48,40
Serveis de protecció i seguretat	0,2298	0,2458	0,2264	0,2388	0,1713	74,52	0,0586	25,48
Treballadors qualificats	0,1822	0,1417	0,1825	0,1839	0,1413	77,55	0,0409	22,45
Treballadors no qualificats	0,1596	0,1303	0,1664	0,1658	0,0783	49,09	0,0813	50,91
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	0,2733	0,2729	0,2726	0,2740	0,1498	54,83	0,1234	45,17
No responsable	0,2406	0,2448	0,2352	0,2426	0,1217	50,58	0,1189	49,42
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	0,2001	0,1874	0,2031	0,2010	0,1076	53,76	0,0925	46,24
De 2 a 10 anys	0,2453	0,2465	0,2418	0,2473	0,1246	50,82	0,1206	49,18
Més de 10 anys	0,2598	0,2663	0,2487	0,2642	0,1291	49,70	0,1307	50,30
TIPUS DE JORNADA								
Completa	0,2616	0,2668	0,2579	0,2632	0,1384	52,89	0,1233	47,11
Parcial	0,2194	0,2020	0,2437	0,2298	0,1158	52,79	0,1036	47,21
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	0,2651	0,2656	0,2609	0,2678	0,1350	50,93	0,1301	49,07
Temporal	0,2192	0,2338	0,2075	0,2218	0,1109	50,62	0,1082	49,38

Passant a l'anàlisi de la concentració en funció de la responsabilitat en l'organització del treball (vegeu la taula 24, la taula 25 i la figura 73), s'observa que són entre les persones que tenen persones a càrrec seu, amb algun lloc de responsabilitat, les que més concentració salarial pateixen entre elles, ja que les diferències en el repartiment de la massa salarial són superiors. Això ocorre en tots els grups, i el 54,83 % de la desigualtat és deguda a la desigualtat intragrups. Cal recordar en aquest moment que l'EES no aprofundeix en la mena de responsabilitat assignada al treballador o treballadora. Per part

seua, tots els índexs observats a la Comunitat són inferiors que els índexs corresponents a l'escala nacional, al voltant de dos punts percentuals més baixos.

Taula 25: Índexs de concentració econòmica en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a Espanya.

	Espanya							
	IG	IG_{DONES}	IG_{HOMES}	$IG_{GÈNERE}$	IG_{INTRA}	(%)	IG_{INTER}	(%)
OCUPACIÓ								
Directors i gerents	0,3002	0,2672	0,3124	0,2976	0,1649	54,94	0,1353	45,06
Tècnics i professionals	0,2558	0,2465	0,2627	0,2568	0,1273	49,78	0,1285	50,22
Empleats administratius	0,2261	0,2167	0,2351	0,2319	0,1194	52,81	0,1067	47,19
Restauració i comerç	0,1872	0,1648	0,2089	0,1938	0,0921	49,19	0,0951	50,81
Serveis de salut	0,2056	0,1880	0,2322	0,2220	0,1143	55,59	0,0913	44,41
Serveis de protecció i seguretat	0,2423	0,2472	0,2400	0,2491	0,1821	75,13	0,0603	24,87
Treballadors qualificats	0,2070	0,1981	0,2053	0,2157	0,1693	81,80	0,0377	18,20
Treballadors no qualificats	0,1742	0,1523	0,1837	0,1765	0,0872	50,08	0,0869	49,92
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	0,2913	0,2875	0,2907	0,2929	0,1552	53,29	0,1361	46,71
No responsable	0,2546	0,2571	0,2506	0,2560	0,1278	50,20	0,1268	49,80
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	0,2271	0,2194	0,2292	0,2280	0,1183	52,08	0,1088	47,92
De 2 a 10 anys	0,2599	0,2591	0,2578	0,2616	0,1307	50,27	0,1293	49,73
Més de 10 anys	0,2718	0,2728	0,2650	0,2755	0,1350	49,68	0,1368	50,32
TIPUS DE JORNADA								
Completa	0,2756	0,2753	0,2747	0,2763	0,1426	51,74	0,1330	48,26
Parcial	0,2370	0,2189	0,2641	0,2469	0,1252	52,81	0,1118	47,19
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	0,2793	0,2753	0,2777	0,2818	0,1410	50,47	0,1383	49,53
Temporal	0,2431	0,2586	0,2282	0,2452	0,1212	49,87	0,1218	50,13

Pel que fa a l'antiguitat del treballador en l'empresa (vegeu la figura 74, la taula 24 i la taula 25), quan es considera el salari/hora per al càlcul de la concentració salarial s'obtenen els resultats esperats *a priori*: la concentració salarial s'incrementa amb l'antiguitat de la persona treballadora en el seu lloc de treball.

Sembla lògic que, com més antiguitat, més diferències entre salaris pel fet que ens trobem amb individus de més edat, en què uns han aconseguit llocs de responsabilitat i altres no.

Quant a les desigualtats salarials per a cadascun dels dos sexes i de gènere, efectivament la consideració del salari/hora fa que s'observe un creixement de la concentració salarial amb l'antiguitat en l'empresa, pels mateixos motius esmentats anteriorment. Així, com es podia esperar, els valors més alts de desigualtat salarial s'observen en l'índex de gènere en agrupar els i les treballadores que estan més de 10 anys en el seu lloc de treball. En la

comparació amb les xifres nacionals, la Comunitat Valenciana presenta una igualtat més alta en el repartiment de la massa salarial en tots i cadascun dels grups.

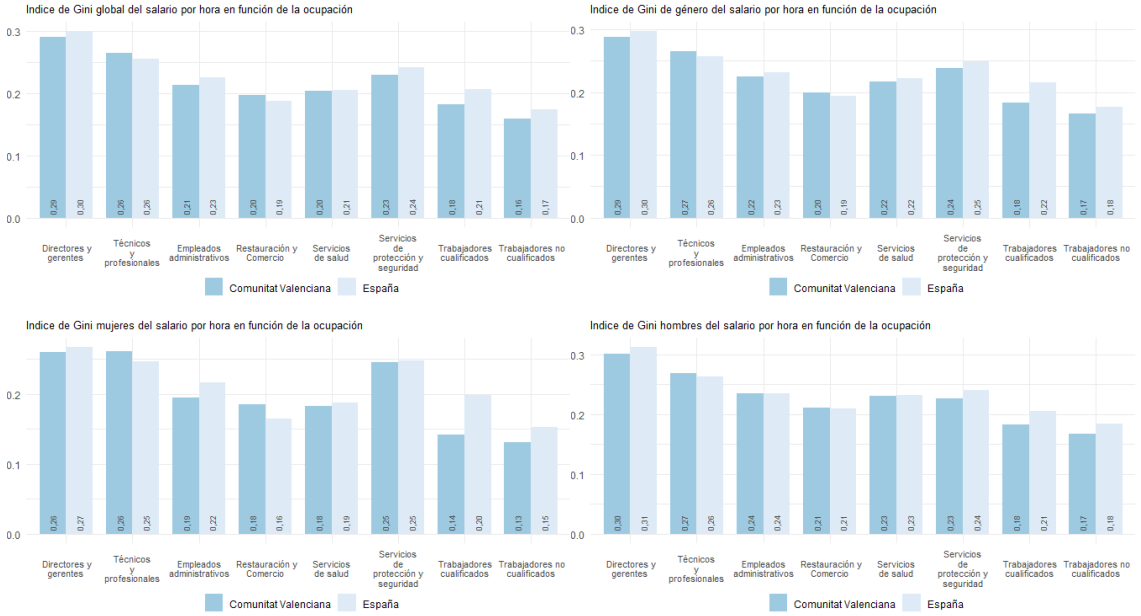


Figura 72. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de l'ocupació del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

Figura 73. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de la responsabilitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

Si agrupem els i les treballadores per tipus de contracte i de jornada, trobem que és entre les persones amb un contracte indefinit (independentment de la jornada) i amb una jornada completa (independentment del contracte) on la concentració salarial és superior en tots els grups, però se situa en valors sensiblement inferiors que en els homòlegs d'Espanya (vegeu la taula 24, la taula 25, la figura 75 i figura 76).

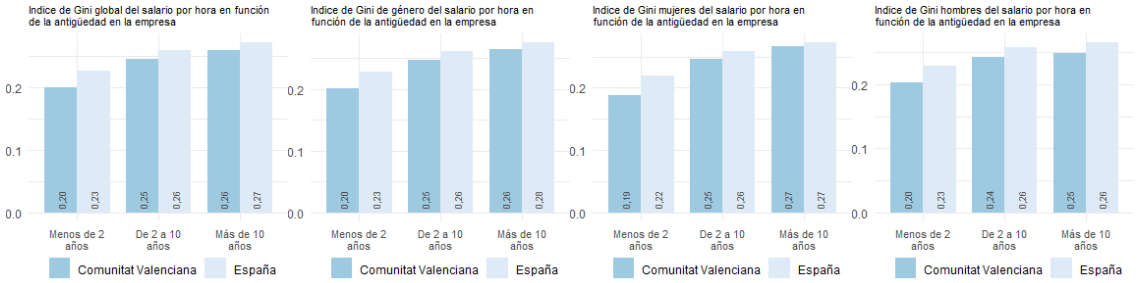


Figura 74. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de l'antiguitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

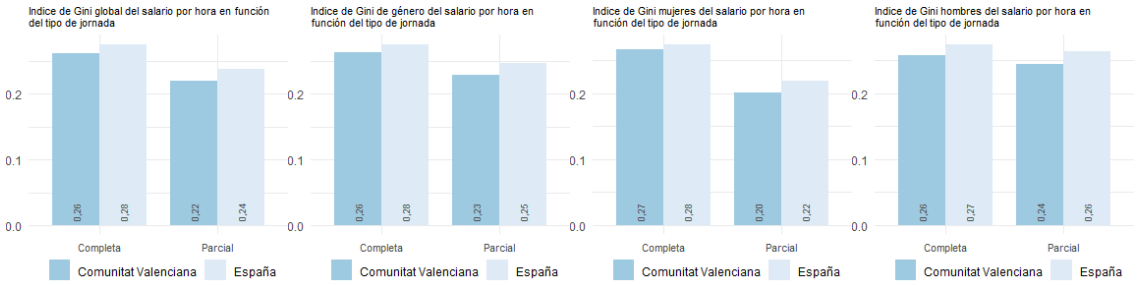


Figura 75. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció del tipus de jornada del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

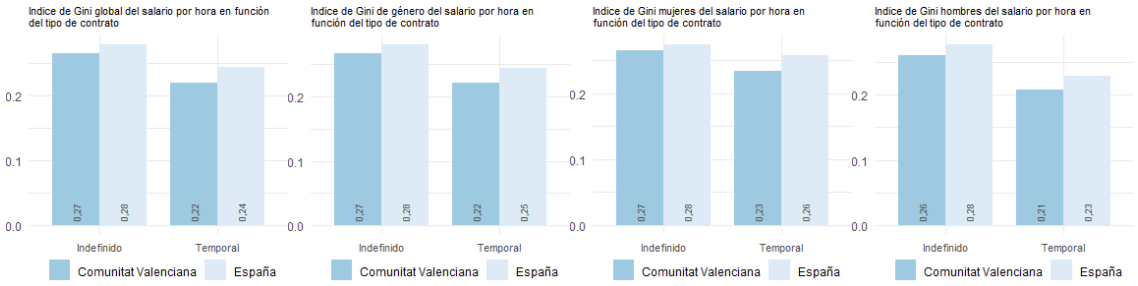


Figura 76. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció del tipus de contracte del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

7.1.3. Característiques de l'empresa

Salari anual

La classificació dels i les treballadores en funció de l'activitat a la qual fonamentalment es dedica l'empresa en què exerceixen la seua labor els treballadors ens llança resultats interessants en termes de desigualtat quan analitzem el salari anual (vegeu la figura 77, la figura 78, la taula 26 i la taula 27), resultats que permetran aprofundir més en alguns sectors econòmics molt concrets. Ens referim, per l'alta concentració salarial que té, al sector de les activitats immobiliàries (0,3716), al de les activitats artístiques i recreatives (0,3660) i al de l'educació (0,3643) o l'hostaleria (0,3606). A més de ser molt alts els

índexs de concentració se superen els del conjunt d'Espanya: en hostaleria se supera en 5 dècimes i en educació, 2 dècimes.

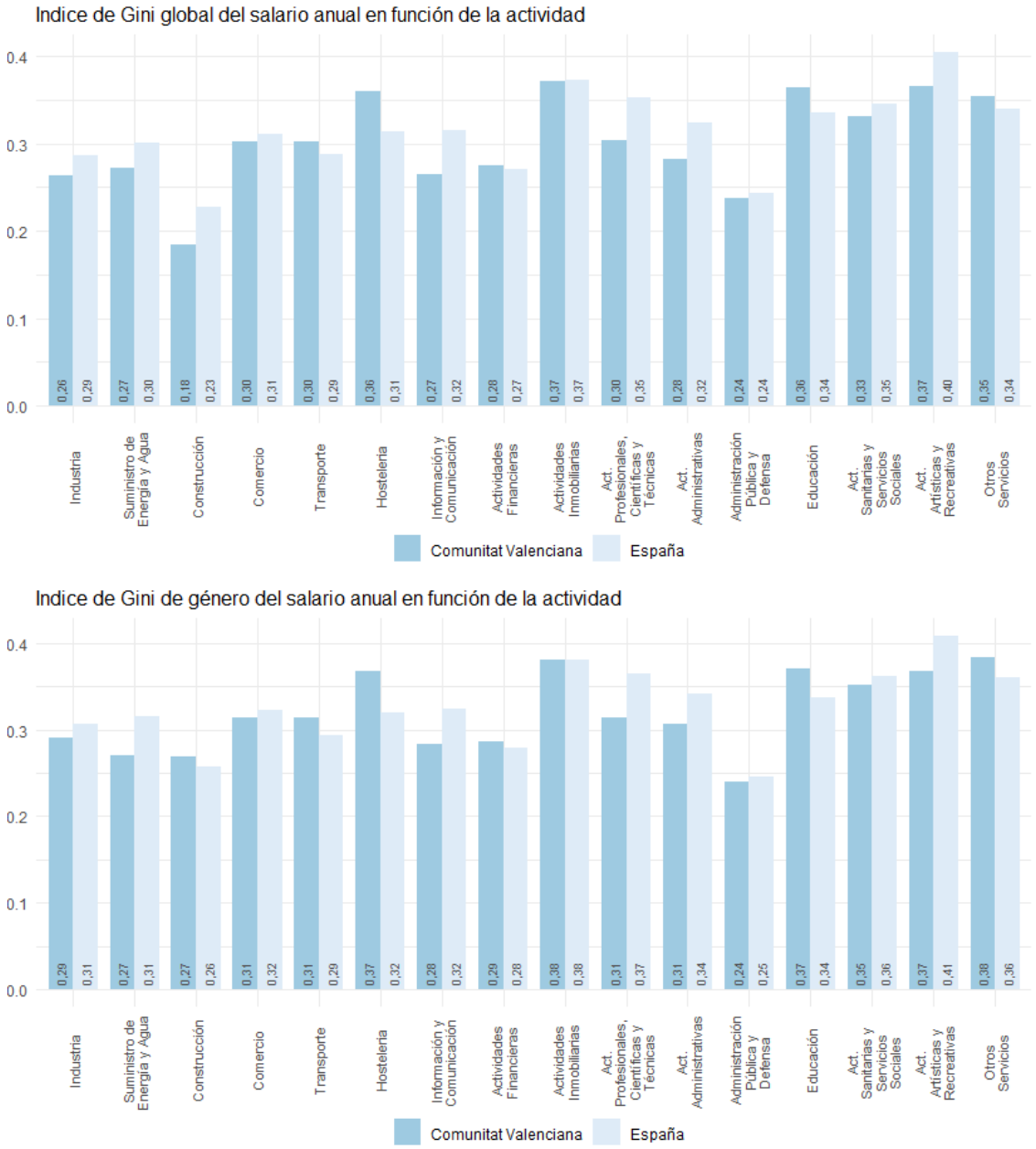


Figura 77. Índexs de concentració econòmica global i de gènere per a 2018 en termes de salari anual en funció de l'ocupació del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a *Espanya*.

En el costat contrari, amb una baixa concentració salarial, indicativa d'un repartiment més equitatiu de la massa salarial entre els treballadors, trobem el sector de la construcció (0,1840), que, a més, és 5 dècimes més baix que a Espanya, i el de les administracions públiques de la Comunitat, en 0,2374.

Figura 78. Índexs de concentració econòmica de dones i homes per a 2018 en termes de salari anual en funció de l'activitat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

Quan es comparen només els salaris femenins entre si i masculins entre si s'observa en el sector de les activitats immobiliàries una concentració salarial femenina molt alta, del 0,3655, que en el cas dels homes arriba, fins i tot, fins a 0,3855. També en les activitats artístiques i recreatives els índexs de concentració són alts, amb un 0,3495 femení i un 0,3719 masculí. Però més alarmants, fins i tot es podria dir, són els índexs de concentració entre els homes treballadors en l'educació, que aconsegueixen el 0,3985, el valor més alt observat en aquesta onada, o entre els homes que treballen en l'hostaleria, amb un 0,3827.

Taula 26: Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana.

	Comunitat Valenciana							
	IG	IG_{DONES}	IG_{HOMES}	$IG_{GÈNERE}$	IG_{INTRA}	(%)	IG_{INTER}	(%)
ACTIVITAT								
Indústria	0,2643	0,2809	0,2461	0,2907	0,1584	59,94	0,1059	40,06
Subministrament d'energia i aigua	0,2728	0,2560	0,2753	0,2707	0,1813	66,46	0,0915	33,54
Construcció	0,1840	0,3291	0,1572	0,2683	0,1256	68,25	0,0584	31,75
Comerç	0,3024	0,2946	0,2896	0,3135	0,1468	48,56	0,1556	51,44
Transport	0,3022	0,2964	0,2938	0,3140	0,1748	57,84	0,1274	42,16
Hostaleria	0,3606	0,3276	0,3827	0,3679	0,1766	48,96	0,1840	51,04
Informació i comunicació	0,2654	0,2604	0,2500	0,2830	0,1424	53,64	0,1231	46,36
Activitats financeres	0,2750	0,2937	0,2220	0,2859	0,1322	48,09	0,1428	51,91
Activitats immobiliàries	0,3716	0,3655	0,3855	0,3804	0,2408	64,81	0,1308	35,19
Act. professionals, científiques i tècniques	0,3034	0,2956	0,2889	0,3140	0,1496	49,31	0,1538	50,69
Act. administratives	0,2828	0,2740	0,2453	0,3071	0,1279	45,23	0,1549	54,77
Administració pública i defensa	0,2374	0,2479	0,2269	0,2393	0,1187	50,00	0,1187	50,00
Educació	0,3643	0,3354	0,3985	0,3708	0,1827	50,16	0,1815	49,84
Act. sanitàries i serveis socials	0,3314	0,3204	0,2994	0,3512	0,1869	56,38	0,1446	43,62
Act. artístiques i recreatives	0,3660	0,3495	0,3719	0,3669	0,1908	52,14	0,1752	47,86
Altres serveis	0,3543	0,3283	0,3274	0,3839	0,1742	49,18	0,1801	50,82
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	0,3252	0,3436	0,2956	0,3422	0,1613	49,59	0,1640	50,41
Mitjana	0,2754	0,2883	0,2569	0,2860	0,1395	50,65	0,1359	49,35
Gran empresa	0,3160	0,3219	0,2984	0,3218	0,1546	48,93	0,1614	51,07
TIPUS DE CONTROL								
Públic	0,2764	0,2670	0,2802	0,2800	0,1367	49,45	0,1397	50,55
Privat	0,3155	0,3266	0,2906	0,3302	0,1558	49,38	0,1597	50,62
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	0,3552	0,3804	0,3252	0,3603	0,1752	49,32	0,1800	50,68
Nacional	0,2965	0,2976	0,2837	0,3056	0,1490	50,25	0,1475	49,75
Internacional	0,2782	0,2865	0,2583	0,2984	0,1498	53,86	0,1284	46,14
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	0,3192	0,3397	0,2912	0,3316	0,1576	49,38	0,1616	50,62
D'empresa o inferior	0,3143	0,3162	0,2986	0,3233	0,1542	49,04	0,1602	50,96
Una altra forma	0,3098	0,3124	0,3056	0,3104	0,1546	49,91	0,1552	50,09

També els sectors d'activitat anteriors presenten alts índexs de concentració salarial de gènere, amb un 0,3798 en educació, 3 dècimes més que a Espanya o un 0,3679 en hostaleria, 5 dècimes més que a Espanya. L'índex de gènere de les activitats immobiliàries aconsegueix el 0,3804 i el d'activitats artístiques, el 0,3669, però el primer se situa en valors similars als del conjunt nacional, mentre que el segon es troba, fins i tot, per davall de l'alarmant índex de 0,4049 que s'observa a Espanya.

Taula 27: Índexs de concentració econòmica en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a Espanya.

	Espanya							
	IG	IG_{DONES}	IG_{HOMES}	$IG_{GÈNERE}$	IG_{INTRA}	(%)	IG_{INTER}	(%)
ACTIVITAT								
Indústria	0,2865	0,3122	0,2709	0,3066	0,1734	60,52	0,1131	39,48
Subministrament d'energia i aigua	0,3016	0,3280	0,2931	0,3148	0,1995	66,16	0,1021	33,84
Construcció	0,2273	0,2879	0,2182	0,2568	0,1731	76,14	0,0542	23,86
Comerç	0,3109	0,2945	0,3037	0,3219	0,1499	48,21	0,1610	51,79
Transport	0,2875	0,2989	0,2832	0,2934	0,1861	64,72	0,1014	35,28
Hostaleria	0,3136	0,3116	0,3016	0,3201	0,1535	48,93	0,1602	51,07
Informació i comunicació	0,3159	0,3251	0,3053	0,3238	0,1700	53,82	0,1459	46,18
Activitats financeres	0,2712	0,2737	0,2507	0,2790	0,1314	48,47	0,1397	51,53
Activitats immobiliàries	0,3732	0,3634	0,3685	0,3813	0,1852	49,63	0,1880	50,37
Act. professionals, científiques i tècniques	0,3526	0,3331	0,3470	0,3652	0,1685	47,80	0,1841	52,20
Act. administratives	0,3246	0,3289	0,2887	0,3407	0,1527	47,04	0,1719	52,96
Administració pública i defensa	0,2439	0,2465	0,2373	0,2463	0,1210	49,60	0,1229	50,40
Educació	0,3355	0,3328	0,3393	0,3368	0,1815	54,11	0,1539	45,89
Act. sanitàries i serveis socials	0,3459	0,3341	0,3447	0,3624	0,2033	58,76	0,1427	41,24
Act. artístiques i recreatives	0,4049	0,3970	0,4036	0,4084	0,2075	51,25	0,1974	48,75
Altres serveis	0,3403	0,3209	0,3269	0,3606	0,1715	50,41	0,1688	49,59
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	0,3308	0,3371	0,3085	0,3448	0,1635	49,44	0,1673	50,56
Mitjana	0,3147	0,3286	0,2899	0,3255	0,1541	48,98	0,1606	51,02
Gran empresa	0,3083	0,3167	0,2874	0,3139	0,1508	48,93	0,1574	51,07
TIPUS DE CONTROL								
Públic	0,2559	0,2480	0,2612	0,2586	0,1278	49,94	0,1281	50,06
Privat	0,3410	0,3483	0,3172	0,3548	0,1672	49,04	0,1738	50,96
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	0,3382	0,3588	0,3106	0,3419	0,1669	49,35	0,1713	50,65
Nacional	0,3290	0,3356	0,3126	0,3380	0,1638	49,79	0,1652	50,21
Internacional	0,2992	0,3093	0,2844	0,3099	0,1571	52,51	0,1421	47,49
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	0,3348	0,3481	0,3097	0,3454	0,1638	48,92	0,1710	51,08
D'empresa o inferior	0,3142	0,3252	0,2921	0,3279	0,1575	50,12	0,1567	49,88
Una altra forma	0,2831	0,2700	0,2984	0,2860	0,1429	50,48	0,1402	49,52

Quan es classifiquen els i les treballadores en funció de la grandària de l'empresa (vegeu la taula 26, la taula 27 i la figura 79), s'observen en termes de salari anual índexs de concentració relativament més baixos que la mitjana en tots els grups, la qual cosa implica més similitud de salaris dins de la mateixa grandària de l'empresa.

En general, s'observen més concentracions salarials entre els i les treballadores de les microempreses i petites empreses, tant en termes globals, com femenins, masculins o de gènere, seguides de les grans empreses i, finalment, de les mitjanes. En la comparació amb Espanya, les desigualtats en el repartiment de la massa salarial a la Comunitat són inferiors en el cas de les micro, petites i mitjanes empreses, en general, i superiors en el

cas de les grans empreses, exceptuant-ne la desigualtat salarial masculina que en les microempreses i les petites empreses de la Comunitat se supera la dada espanyola.

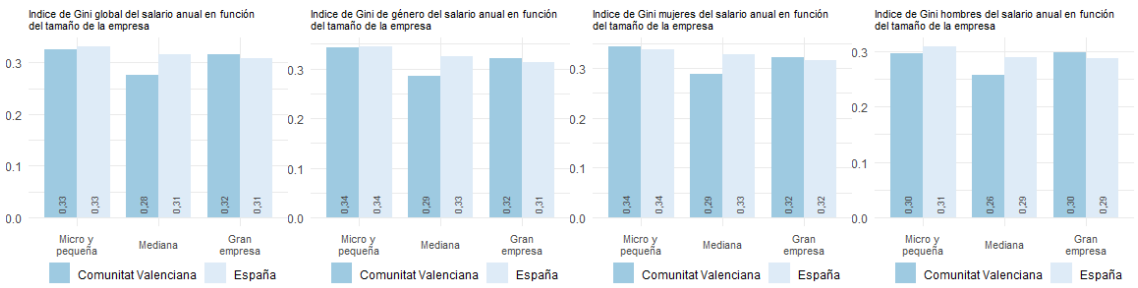


Figura 79. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de la grandària de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

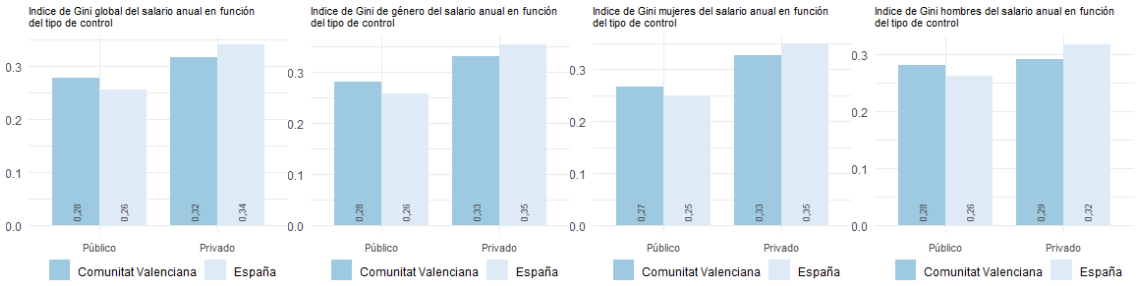


Figura 80. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de la mena de control de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

El tipus de control de l'empresa es presenta també com un factor determinant en la concentració salarial, ja que disminueixen tots els índexs de concentració en agrupar-los en funció de si el control de l'empresa és públic o privat (vegeu la figura 80, la taula 26 i la taula 27). Com es podia esperar, els índexs de concentració salarial del sector públic són sensiblement inferiors als del sector privat, tant en termes globals com femenins, masculins o de gènere. Mereix una atenció especial el fet que la concentració salarial del sector públic de la Comunitat Valenciana és dues dècimes superior que la d'Espanya, mentre que la concentració salarial en el sector privat de la Comunitat és inferior que la del conjunt de la nació. D'ací es dedueix la necessitat de continuar insistint en el bon fer en termes d'igualtat salarial per part de les administracions públiques autonòmiques, mentre que estiga a les mans d'aquestes regular aquesta qüestió.

Atenent ara el grau d'internacionalització de les empreses (vegeu la taula 26, la taula 27 i la figura 81), s'observa que les d'àmbit local o regional, les que destinen la seua producció al seu entorn, presenten, en termes de salari anual, més diferències salarials

entre els seus treballadors que les empreses que venen a escala nacional o que les que exporten fora d'Espanya els seus productes. A més, el grau de concentració salarial d'aquestes empreses d'àmbit local és superior que el d'aquestes empreses a Espanya, mentre que en les empreses que tenen la destinació de la seua producció més llunyana la concentració salarial de les empreses regionals és inferior. En el cas de la Comunitat Valenciana, és especialment alt el grau de concentració salarial femení en les empreses la destinació de la producció de les quals és local o de dins de la Comunitat (0,3804), així com el de gènere en aquest mateix tipus d'empreses (0,3603).

Analitzar la desigualtat salarial en funció de la mena de conveni regulador de les relacions laborals entre empresa i treballador semblaria que *a priori* hauria de llançar resultats interessants (vegeu la figura 82, la taula 26 i la taula 27). No obstant això, resulta una sorpresa comprovar que les empreses regulades per convenis d'àmbit sectorial o provincial presenten més desigualtat salarial entre els treballadors i treballadores que aquelles amb un conveni d'empresa o inferior. En el cas de l'ocupació femenina i de la desigualtat salarial de gènere aquest fet és especialment rellevant, i se situen els dos valors en 0,3397 i 0,3316, respectivament. No obstant això, en general, parlem d'índexs de concentració més baixos que a Espanya.

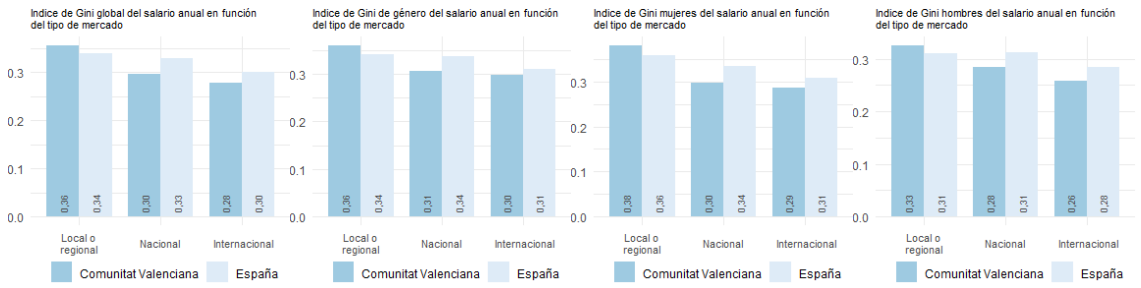


Figura 81. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de la mena de mercat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

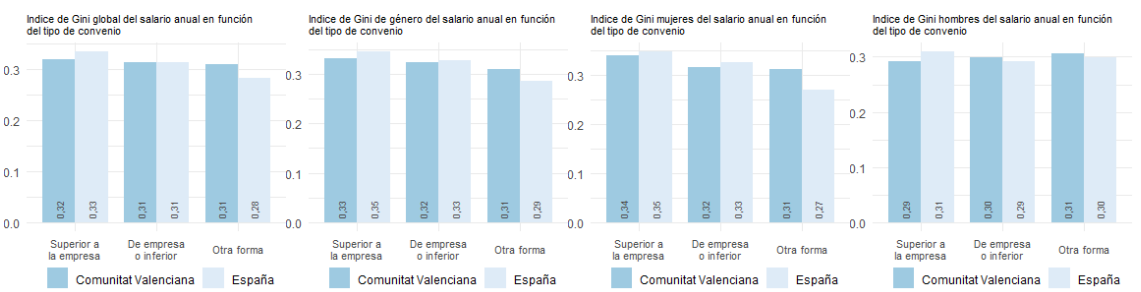


Figura 82. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari anual en funció de la mena de conveni de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

Taula 28: Índexs de concentració econòmica en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana.

	Comunitat Valenciana							
	IG	IG_{DONES}	IG_{HOMES}	$IG_{GÈNERE}$	IG_{INTRA}	(%)	IG_{INTER}	(%)
ACTIVITAT								
Indústria	0,2244	0,2073	0,2212	0,2322	0,1417	63,13	0,0827	36,87
Subministrament d'energia i aigua	0,2614	0,2806	0,2549	0,2704	0,1694	64,80	0,0920	35,20
Construcció	0,1603	0,2144	0,1497	0,1978	0,1201	74,95	0,0401	25,05
Comerç	0,2489	0,2186	0,2636	0,2505	0,1257	50,52	0,1231	49,48
Transport	0,2369	0,2184	0,2410	0,2348	0,1440	60,78	0,0929	39,22
Hostaleria	0,1328	0,1078	0,1541	0,1360	0,0648	48,80	0,0680	51,20
Informació i comunicació	0,2320	0,2087	0,2307	0,2386	0,1301	56,06	0,1020	43,94
Activitats financeres	0,2794	0,2869	0,2505	0,2866	0,1370	49,03	0,1424	50,97
Activitats immobiliàries	0,2996	0,2886	0,3330	0,3164	0,1956	65,26	0,1041	34,74
Act. professionals, científiques i tècniques	0,2455	0,2239	0,2615	0,2540	0,1209	49,23	0,1247	50,77
Act. administratives	0,1937	0,1464	0,2125	0,2005	0,0944	48,77	0,0992	51,23
Administració pública i defensa	0,2284	0,2369	0,2205	0,2294	0,1144	50,11	0,1139	49,89
Educació	0,2224	0,2128	0,2257	0,2282	0,1118	50,25	0,1107	49,75
Act. sanitàries i serveis socials	0,2979	0,2845	0,2887	0,3165	0,1684	56,52	0,1295	43,48
Act. artístiques i recreatives	0,2745	0,2602	0,2776	0,2769	0,1413	51,47	0,1332	48,53
Altres serveis	0,2396	0,2028	0,2733	0,2600	0,1173	48,96	0,1223	51,04
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	0,2254	0,2145	0,2278	0,2268	0,1189	52,72	0,1066	47,28
Mitjana	0,2660	0,2694	0,2597	0,2701	0,1389	52,23	0,1271	47,77
Gran empresa	0,2728	0,2749	0,2661	0,2753	0,1351	49,51	0,1377	50,49
TIPUS DE CONTROL								
Públic	0,2406	0,2377	0,2404	0,2422	0,1199	49,82	0,1207	50,18
Privat	0,2421	0,2312	0,2432	0,2447	0,1256	51,87	0,1165	48,13
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	0,2678	0,2738	0,2622	0,2686	0,1343	50,15	0,1335	49,85
Nacional	0,2541	0,2478	0,2529	0,2570	0,1308	51,49	0,1232	48,51
Internacional	0,2513	0,2330	0,2484	0,2586	0,1420	56,48	0,1094	43,52
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	0,2433	0,2425	0,2406	0,2456	0,1253	51,51	0,1180	48,49
D'empresa o inferior	0,2856	0,2844	0,2792	0,2902	0,1425	49,89	0,1431	50,11
Una altra forma	0,2491	0,2502	0,2472	0,2493	0,1245	49,98	0,1246	50,02

Salari hora

Quan es considera, en funció de l'activitat de l'empresa, la desigualtat en termes del salari/hora (vegeu la taula 28, la taula 29, la figura 83 i la figura 84), els índexs de concentració disminueixen substancialment, la qual cosa ens parla d'una alta presència de jornades a temps parcial en algunes activitats.

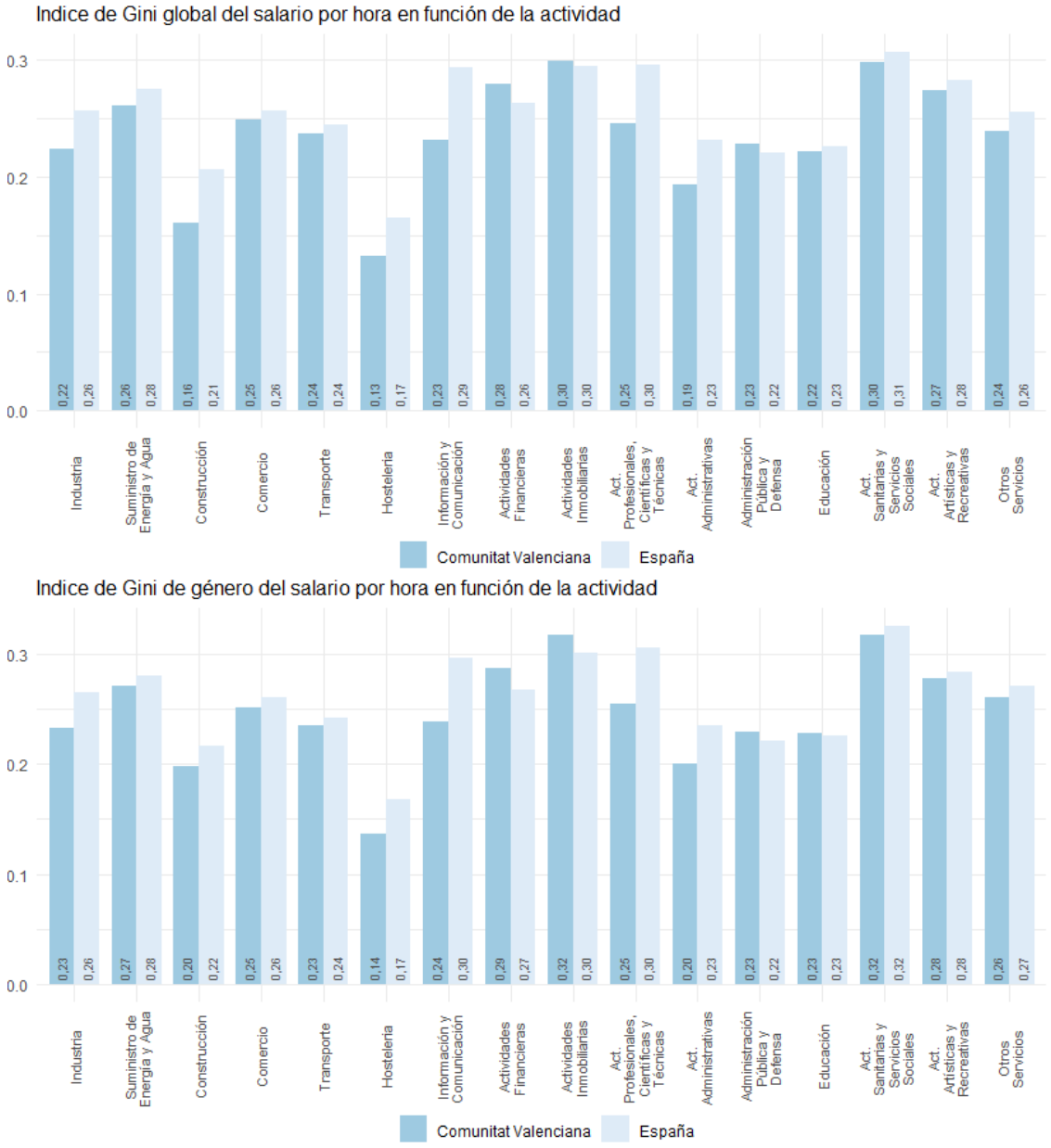


Figura 83. Índexs de concentració econòmica global i de gènere per a 2018 en termes de salari per hora en funció de l'activitat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

Així i tot, hi ha sectors d'activitat en què la concentració en termes de salari/hora continua sent alta en comparació amb els altres. Parlem de les activitats immobiliàries (0,2996), les activitats sanitàries i els serveis socials (0,2979), les activitats financeres (0,2794) i les artístiques i recreatives (0,2745). En totes aquestes, els índexs de concentració salarial femenina, masculina i de gènere són superiors que les seues respectives mitjanes. Si es comparen aquests resultats de la Comunitat Valenciana amb els d'Espanya, s'observa que els primers són considerablement més baixos que els segons, exceptuant-ne en les activitats financeres, en les activitats immobiliàries i en l'Administració pública, en què la concentració de la massa salarial de la Comunitat supera la nacional.

Taula 29: Índexs de concentració econòmica en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a Espanya.

	Espanya							
	IG	IG_{DONES}	IG_{HOMES}	$IG_{GÈNERE}$	IG_{INTRA}	(%)	IG_{INTER}	(%)
ACTIVITAT								
Indústria	0,2566	0,2597	0,2511	0,2650	0,1602	62,42	0,0964	37,58
Subministrament d'energia i aigua	0,2759	0,2806	0,2737	0,2798	0,1864	67,55	0,0895	32,45
Construcció	0,2067	0,2230	0,2038	0,2168	0,1623	78,50	0,0444	21,50
Comerç	0,2573	0,2301	0,2707	0,2603	0,1281	49,80	0,1292	50,20
Transport	0,2443	0,2372	0,2462	0,2419	0,1625	66,52	0,0818	33,48
Hostaleria	0,1655	0,1513	0,1776	0,1675	0,0819	49,44	0,0837	50,56
Informació i comunicació	0,2937	0,2890	0,2926	0,2959	0,1611	54,87	0,1325	45,13
Activitats financeres	0,2632	0,2683	0,2479	0,2670	0,1299	49,36	0,1333	50,64
Activitats immobiliàries	0,2951	0,2766	0,3131	0,3004	0,1475	49,99	0,1476	50,01
Act. professionals, científiques i tècniques	0,2966	0,2709	0,3065	0,3047	0,1437	48,44	0,1529	51,56
Act. administratives	0,2316	0,2028	0,2485	0,2343	0,1149	49,60	0,1167	50,40
Administració pública i defensa	0,2203	0,2191	0,2195	0,2213	0,1100	49,91	0,1103	50,09
Educació	0,2258	0,2278	0,2194	0,2257	0,1235	54,70	0,1023	45,30
Act. sanitàries i serveis socials	0,3072	0,2918	0,3251	0,3250	0,1794	58,40	0,1278	41,60
Act. artístiques i recreatives	0,2827	0,2702	0,2872	0,2834	0,1464	51,81	0,1362	48,19
Altres serveis	0,2559	0,2357	0,2654	0,2702	0,1295	50,62	0,1264	49,38
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	0,2521	0,2391	0,2560	0,2532	0,1314	52,12	0,1207	47,88
Mitjana	0,2644	0,2627	0,2605	0,2677	0,1337	50,57	0,1307	49,43
Gran empresa	0,2704	0,2711	0,2639	0,2732	0,1336	49,42	0,1368	50,58
TIPUS DE CONTROL								
Públic	0,2326	0,2289	0,2351	0,2338	0,1169	50,28	0,1156	49,72
Privat	0,2710	0,2589	0,2729	0,2738	0,1389	51,24	0,1322	48,76
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	0,2662	0,2708	0,2612	0,2667	0,1329	49,94	0,1332	50,06
Nacional	0,2820	0,2738	0,2837	0,2836	0,1447	51,32	0,1373	48,68
Internacional	0,2689	0,2701	0,2618	0,2752	0,1434	53,31	0,1256	46,69
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	0,2644	0,2598	0,2642	0,2663	0,1341	50,72	0,1303	49,28
D'empresa o inferior	0,2761	0,2738	0,2689	0,2826	0,1422	51,50	0,1339	48,50
Una altra forma	0,2567	0,2465	0,2695	0,2586	0,1300	50,65	0,1267	49,35

Separant els treballadors de les treballadores, es comprova que on més concentrats es troben els salaris dels homes és en les activitats immobiliàries (0,3330), que superen, fins i tot, l'alta dada espanyola. Entre les dones, la concentració és superior en activitats financeres, en les immobiliàries, on se supera també la dada d'Espanya, i en les activitats sanitàries i serveis socials, encara que siga amb una dada més baixa que la nacional. La concentració de gènere es comporta d'una manera molt semblant a la femenina, amb índexs més elevats en activitats immobiliàries (0,3164) i en activitats sanitàries (0,3165).

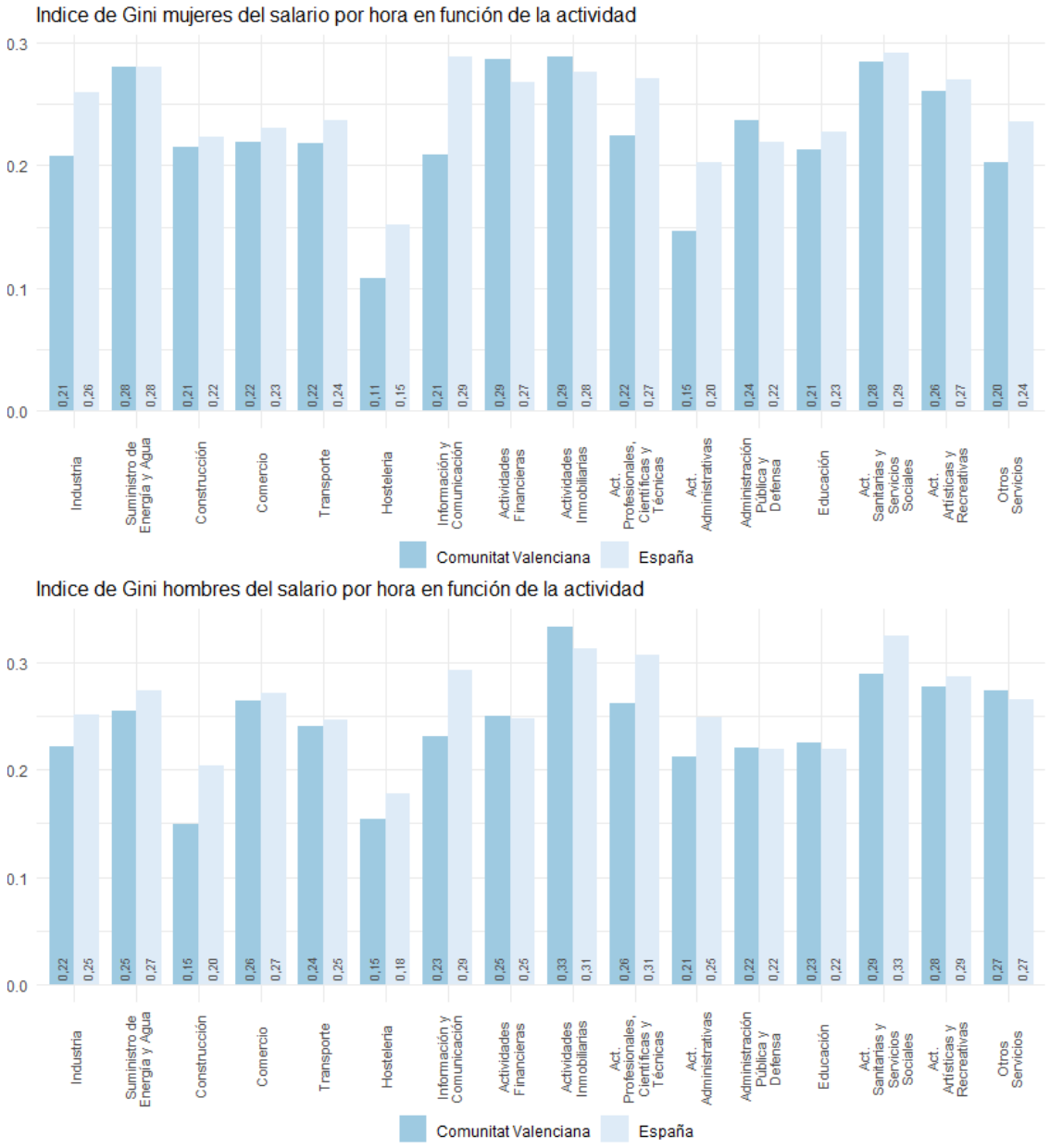


Figura 84. Índexs de concentració econòmica dones i homes per a 2018 en termes de salari per hora en funció de l'activitat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

En l'anàlisi de la desigualtat en funció de la grandària de l'empresa (vegeu la figura 85, la taula 28 i la taula 29), l'ajust en la diferència d'hores treballades a l'any permet arribar a la conclusió esperada *a priori*, que, com més grans, més desigualtats salarials dins de l'empresa. De fet, en el cas de les petites empreses tant la desigualtat global com la de gènere, com la masculina i la femenina es troben en valors pròxims al 0,22, mentre que en les mitjanes ja se situen entorn del 0,26, per a ascendir fins al 0,27 en el cas de les grans empreses. D'aquests índexs de concentració, només els de les petites empreses són sensiblement inferiors que a Espanya, indiquen més igualtat en el repartiment salarial a

la Comunitat, si bé ocorre el contrari en les mitjanes i les grans empreses, en què la concentració salarial de la Comunitat Valenciana és igual o superior que a Espanya.

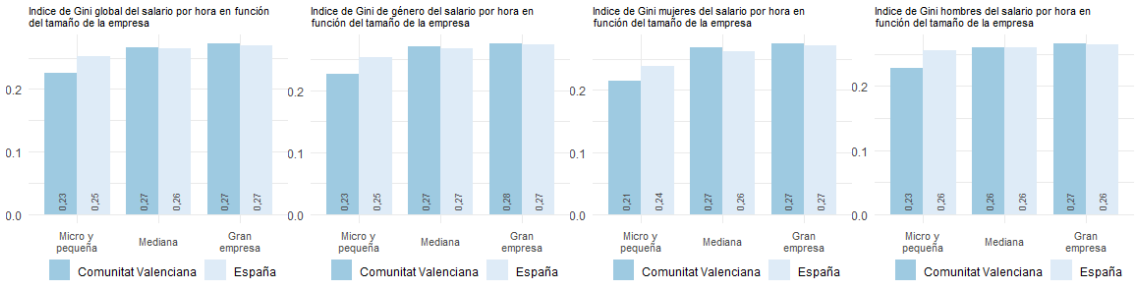


Figura 85. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de la grandària de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

Figura 86. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de la mena de control de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

Quan s'analitzen les dades en funció de la mena de control de l'empresa, si públic o privat, en termes de salari/hora (vegeu la taula 28, la taula 29 i la figura 86), es detecta que tots els índexs mantenen un grau moderat de concentració de la massa salarial, entorn del 0,24, en tots els grups i per als dos tipus de control. De la comparació amb Espanya es dedueix una concentració salarial més alta en el sector públic de la Comunitat que en el d'Espanya i una concentració més baixa en el privat, en termes comparatius i per a tots els tipus d'índexs: global, femení, masculí i de gènere.

El tipus de mercat al qual l'empresa dedica la producció ens mostra, en termes de salari/hora, pitjors resultats per a les d'àmbit local, seguides de les d'àmbit nacional, i, en millor posició, les que tenen una destinació de la producció internacional (vegeu la figura 87, la taula 28 i la taula 29). I això ocorre en tots els grups: masculí, femení i de gènere (encara que en aquests últims amb xicotetes diferències). En la comparació amb Espanya, a la Comunitat s'observen índexs més baixos de concentració en les d'àmbit nacional i/o internacional, però superiors en les locals.

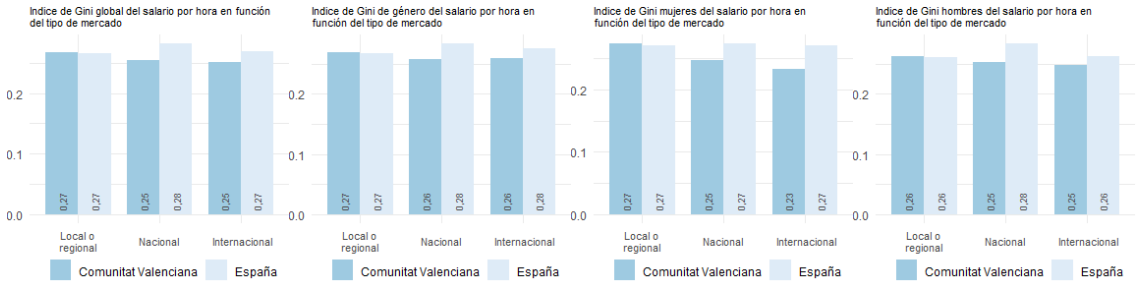


Figura 87. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de la mena de mercat de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

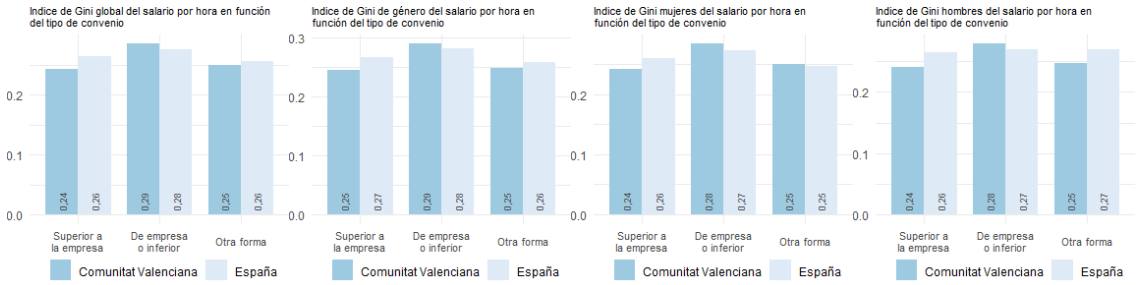


Figura 88. Índexs de concentració econòmica per a 2018 en termes de salari per hora en funció de la mena de conveni de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya.

Agrupar els i les treballadores en funció de la mena de conveni regulador de les relacions laborals de la persona treballadora amb l'empresa (vegeu la taula 28, la taula 29 i la figura 88) porta a concloure una desigualtat superior en el repartiment de la massa salarial per hora entre els treballadors en les empreses amb un conveni propi, enfront de les de conveni sectorial, autonòmic o provincial, tal com esperàvem trobar *a priori*. Aquest fet es repeteix tant en termes globals com entre els homes entre ells, entre les dones entre elles i en la desigualtat de gènere a la Comunitat, on arriba a aconseguir-se un índex de 0,2902. En la comparació amb Espanya, en el grup de treballadors i treballadores amb un conveni d'empresa o inferior estem en pitjor situació que Espanya, però en millor situació en el cas de les persones amb un conveni sectorial, autonòmic o provincial.

7.2. Evolució de la concentració econòmica a la Comunitat Valenciana en el període 2006-2018. Situació respecte a la mitjana nacional

7.2.1. Característiques personals de la persona treballadora

Salari anual. Conjunt de persones treballadores

A continuació, es procedeix a l'anàlisi de l'evolució de la concentració de la massa salarial a la Comunitat Valenciana en el període transcorregut des de 2006 fins a 2018 en comparació amb l'evolució en el conjunt d'Espanya. Començant per l'anàlisi en funció de l'edat de les i els treballadors.

Taula 30: Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		**2010**		**2014**		**2018**	
EDAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
16-19 anys	0,2332	0,2400	0,2844	0,2558	0,2740	0,3587	0,3957	0,3518
20-29 anys	0,2191	0,2372	0,2554	0,2653	0,3199	0,3013	0,3096	0,2932
30-39 anys	0,2673	0,3041	0,2822	0,2970	0,2947	0,3092	0,2945	0,3043
40-49 anys	0,3100	0,3485	0,3133	0,3294	0,3270	0,3400	0,3094	0,3235
50-59 anys	0,3170	0,3492	0,3404	0,3323	0,3315	0,3363	0,3314	0,3434
Més de 59 anys	0,3126	0,4134	0,3892	0,4181	0,3748	0,3898	0,3726	0,3822
ESTUDIS								
Menys que Primària	0,2524	0,2459	0,2234	0,2631	0,3091	0,3098	0,2306	0,2790
Primària	0,2189	0,2672	0,2601	0,2706	0,2861	0,2992	0,2603	0,2813
Secundària I	0,2319	0,2587	0,2630	0,2744	0,2883	0,2902	0,2836	0,2810
Secundària II	0,3027	0,3208	0,3012	0,2976	0,3088	0,3069	0,3168	0,3090
FP	0,2764	0,2900	0,2792	0,2773	0,2617	0,2753	0,2915	0,2893
Diplomats	0,3011	0,3163	0,2761	0,2855	0,2616	0,2821	0,2653	0,2876
Llicenciats	0,3297	0,3613	0,3247	0,3184	0,3483	0,3287	0,3321	0,3203
NACIONALITAT								
Espanyola	0,2870	0,3305	0,3147	0,3253	0,3281	0,3355	0,3271	0,3355
No espanyola	0,2057	0,2592	0,2731	0,2926	0,3555	0,3733	0,3284	0,3205

En termes de salari anual trobem que l'evolució des de 2014 ha sigut favorable per a quasi tots els grups d'edat de la Comunitat Valenciana en aquesta última onada de l'enquesta, ja que en alguns casos ha descendit el grau de desigualtat en el repartiment de la massa salarial (en la vintena i en la quarantena) o s'ha mantingut sense variació en uns altres (en la trentena i per als majors de 50 anys), però, en qualsevol cas, trencant la tendència de creixement continuat que tenia la sèrie temporal.

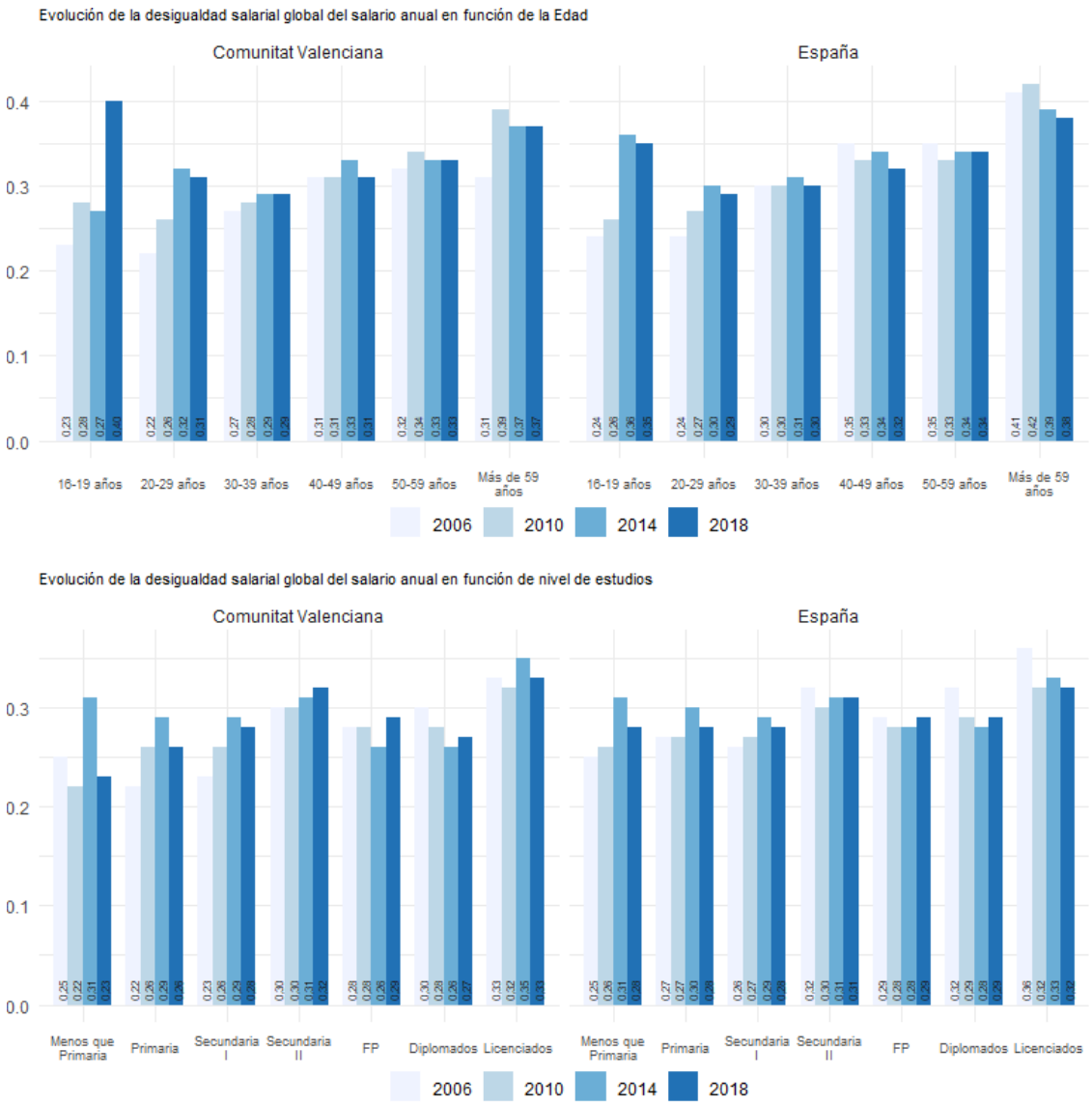


Figura 89. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

L'excepció a aquesta regla la trobem entre les persones treballadores de 16 a 19 anys, en què la concentració salarial s'ha desbocat (0,3957), fet que cal interpretar amb cautela a la Comunitat Valenciana a causa de la xicoteta grandària mostral de treballadors i treballadores en aquesta franja d'edat (vegeu la figura 89, panells superiors i la taula 30). Si es comparen els resultats amb Espanya, es confirmen tendències molt semblants, si bé s'observa que entre els de 20 a 29 anys valors de concentració superiors a la Comunitat Valenciana que a Espanya i inferiors a la Comunitat en la resta de trams d'edat. Respecte als joves de 16 a 19 anys, la concentració salarial entre ells a Espanya se situa en valors molt alts (0,3518), després de baixar lleugerament en aquests últims quatre anys, i així es trenca la tendència creixent que tenia aquest índex.

Quant a l'agrupació pel nivell d'estudis, observem que entre els i les treballadores amb nivell, com a màxim, d'ESO o inferior la desigualtat en el repartiment de la massa salarial ha descendit en tots els grups d'estudis, i així és trenca la tendència creixent dels últims anys. A partir d'ací, en el cas dels del nivell d'estudis de Batxillerat, la desigualtat s'incrementa, i en aquest cas continua la tendència de creixement de la desigualtat; entre els d'estudis d'FP i diplomatura, puja després d'una tendència decreixent, i entre els llicenciats/graduats universitaris o doctors aconsegueix baixar després d'una tendència creixent. A Espanya l'evolució ha sigut paral·lela, però en els seus propis nivells (vegeu la figura 89, panells intermedis i la taula 30).

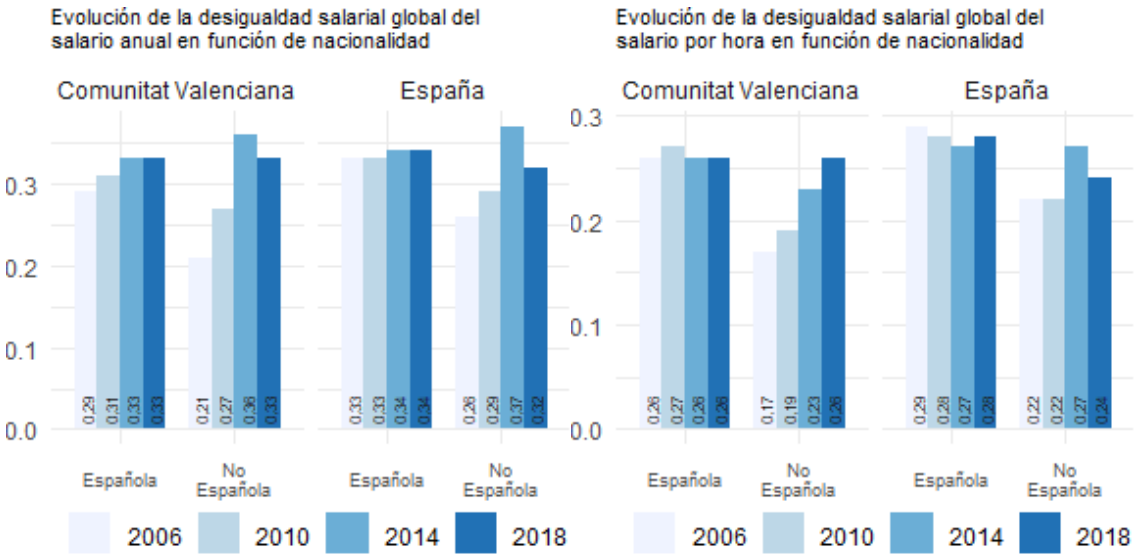


Figura 90. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual i per hora en funció de la nacionalitat del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

Finalment, atesa la nacionalitat dels treballadors, s'observa que entre els de nacionalitat espanyola la concentració s'ha estabilitzat aquests últims quatre anys després de tres períodes d'increment d'aquesta, mentre que entre els d'una altra nacionalitat diferent de l'espanyola la concentració salarial s'ha reduït, i així es trenca la tendència també creixent que tenia l'índex des de 2006. A Espanya es confirma la mateixa evolució en els dos grups (vegeu la figura 90 i la taula 30).

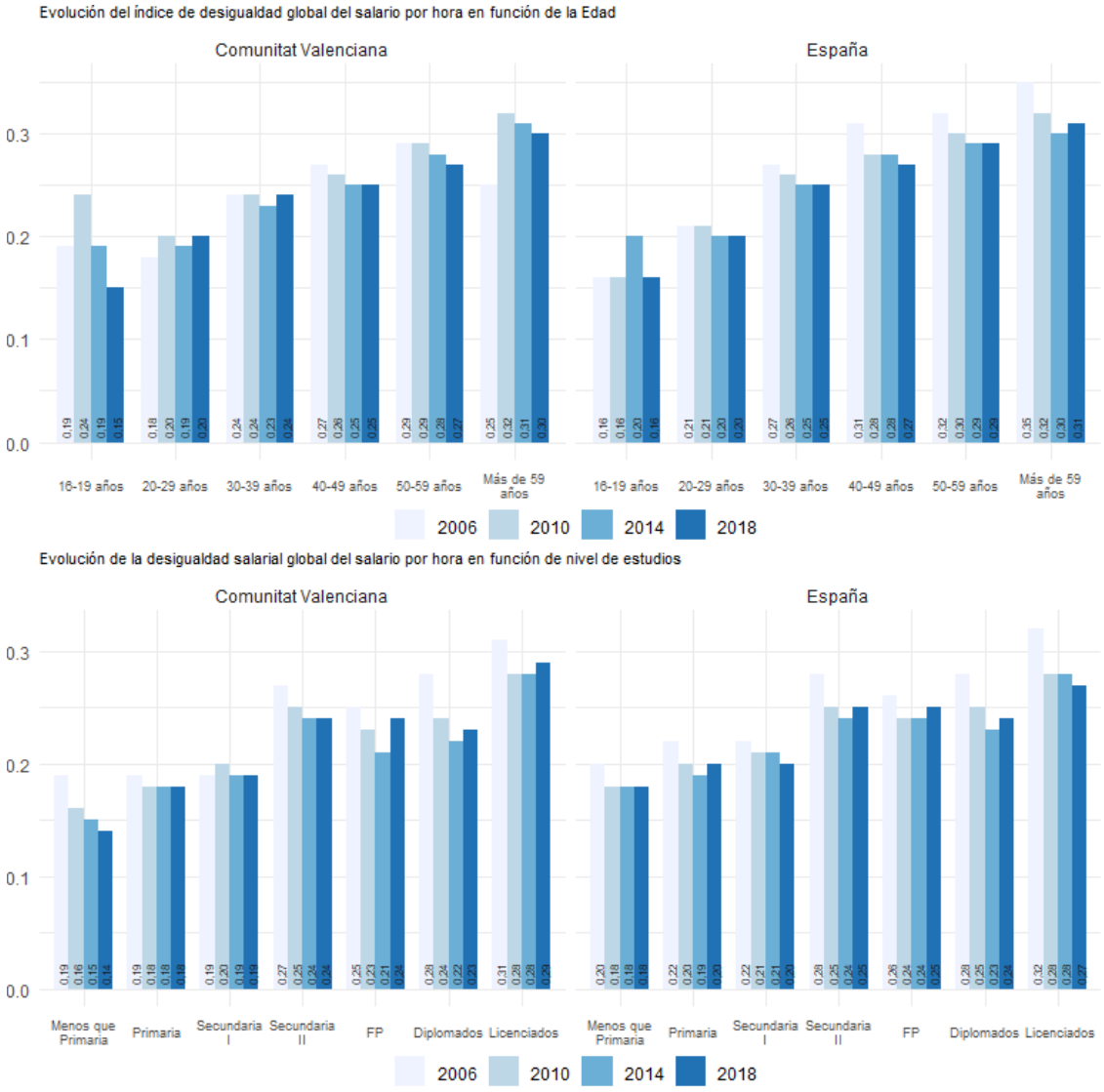


Figura 91. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

Salari hora. Conjunt de persones treballadores

En termes de salari per hora (vegeu la figura 91 i la taula 31), l'evolució de la desigualtat entre els més joves ha sigut de descens d'aquesta, la qual cosa deixa patent que l'increment en aquestes edats en termes de salari anual té més a veure amb un increment de treballs a temps parcial. Entre els 20 i els 39 anys la concentració salarial continua creixent, mentre que per a les persones majors de 40 anys aquesta s'estanca o descendeix, però està en valors molt alts encara.

A Espanya, el comportament entre els més joves és similar al de la Comunitat, entre els de 20 a 39 anys es manté constant, de 40 a 59 descendeix per a després incrementar-se entre els de 60 anys o majors. La desigualtat resulta preocupant pels alts valors

aconseguits, però esperançador resulta el descens lleuger registrat durant els últims quatre anys a la Comunitat, que no a Espanya. Això pot fer concebre expectatives que també per a aquest grup d'edat es pot iniciar una senda descendent.

Taula 31: Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
EDAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
16-19 anys	0,1861	0,1557	0,2357	0,1592	0,1916	0,2045	0,1461	0,1621
20-29 anys	0,1837	0,2075	0,2024	0,2057	0,1943	0,2008	0,1998	0,2027
30-39 anys	0,2436	0,2717	0,2380	0,2562	0,2285	0,2477	0,2353	0,2510
40-49 anys	0,2746	0,3102	0,2574	0,2833	0,2501	0,2757	0,2548	0,2730
50-59 anys	0,2948	0,3187	0,2947	0,2966	0,2778	0,2868	0,2736	0,2918
Més de 59 anys	0,2523	0,3477	0,3178	0,3224	0,3080	0,3035	0,3031	0,3073
ESTUDIS								
Menys que Primària	0,1911	0,1990	0,1599	0,1769	0,1459	0,1761	0,1350	0,1783
Primària	0,1884	0,2240	0,1845	0,2024	0,1785	0,1936	0,1812	0,1985
Secundària I	0,1884	0,2205	0,1966	0,2115	0,1933	0,2058	0,1873	0,2043
Secundària II	0,2720	0,2780	0,2520	0,2506	0,2406	0,2435	0,2436	0,2457
FP	0,2524	0,2610	0,2263	0,2411	0,2101	0,2353	0,2361	0,2462
Diplomats	0,2834	0,2849	0,2379	0,2498	0,2234	0,2288	0,2295	0,2421
Llicenciats	0,3124	0,3250	0,2775	0,2807	0,2798	0,2769	0,2866	0,2717
NACIONALITAT								
Espanyola	0,2554	0,2936	0,2659	0,2788	0,2570	0,2712	0,2607	0,2767
No espanyola	0,1728	0,2184	0,1873	0,2246	0,2251	0,2705	0,2633	0,2416

L'agrupació dels i les treballadores per nivell d'estudis ens fa observar, entre les persones que disposen d'un nivell d'estudis inferior, un estancament del que era un descens de la concentració, per a, contràriament, observar un creixement d'aquesta entre els qui tenen estudis d'FP, diplomatura o grau/llicenciatura o superior, i s'ha trencat la tendència cap a la reducció de la desigualtat en el repartiment de la massa salarial que es produïa en els últims anys. Aquests resultats de la Comunitat són similars als d'Espanya, excepte pel grup dels qui tenen estudis superiors universitaris, que a Espanya han continuat disminuint les desigualtats entre ells.

Finalment, l'anàlisi en funció de la nacionalitat del treballador (vegeu la figura 90 i la taula 31) mostra un estancament d'entre les persones de nacionalitat espanyola i un increment d'aquesta entre les no espanyoles, que no paren d'incrementar les desigualtats des de 2006 a la Comunitat Valenciana. Mentrestant, en el conjunt d'Espanya, la

desigualtat entre les persones de nacionalitat espanyola creix després d'anys de descens, mentre que entre les no espanyoles decreix després de l'increment brusc dels últims anys.

Salari anual. Treballadores

Passant a l'anàlisi, atés el gènere de les i els treballadors, i començant pel grup de les dones treballadores a la Comunitat Valenciana (vegeu la figura 92 i la taula 32), s'observa que entre les més joves la desigualtat en el repartiment de la massa salarial ha seguit la tendència descendent, mentre que continua incrementant-se la desigualtat entre aquest grup de dones a Espanya.

Taula 32: Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		**2010**		**2014**		**2018**	
EDAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
16-19 anys	0,2217	0,2556	0,2414	0,2606	0,1961	0,3186	0,1756	0,3324
20-29 anys	0,2507	0,2541	0,2665	0,2795	0,3280	0,3117	0,3173	0,3063
30-39 anys	0,2706	0,3146	0,2879	0,3125	0,3129	0,3234	0,3223	0,3239
40-49 anys	0,3298	0,3476	0,3377	0,3462	0,3420	0,3553	0,3302	0,3419
50-59 anys	0,3097	0,3512	0,3605	0,3487	0,3537	0,3519	0,3515	0,3582
Més de 59 anys	0,3504	0,3839	0,3813	0,3915	0,3416	0,3766	0,4013	0,3807
ESTUDIS								
Menys que Primària	0,3011	0,2661	0,2059	0,2756	0,3467	0,3389	0,2717	0,3028
Primària	0,2414	0,2694	0,2663	0,2750	0,3012	0,3050	0,2777	0,2885
Secundària I	0,2471	0,2635	0,2751	0,2761	0,2995	0,3036	0,3037	0,2910
Secundària II	0,2475	0,2918	0,2580	0,2826	0,2714	0,2898	0,2866	0,2934
FP	0,2326	0,2670	0,2465	0,2686	0,2541	0,2717	0,2754	0,2856
Diplomats	0,2831	0,2763	0,2482	0,2686	0,2487	0,2665	0,2587	0,2731
Llicenciats	0,2923	0,3190	0,3253	0,3105	0,3412	0,3175	0,3229	0,3112
NACIONALITAT								
Espanyola	0,2863	0,3241	0,3234	0,3339	0,3392	0,3461	0,3435	0,3480
No espanyola	0,2655	0,2736	0,2829	0,3033	0,3702	0,3704	0,3795	0,3385

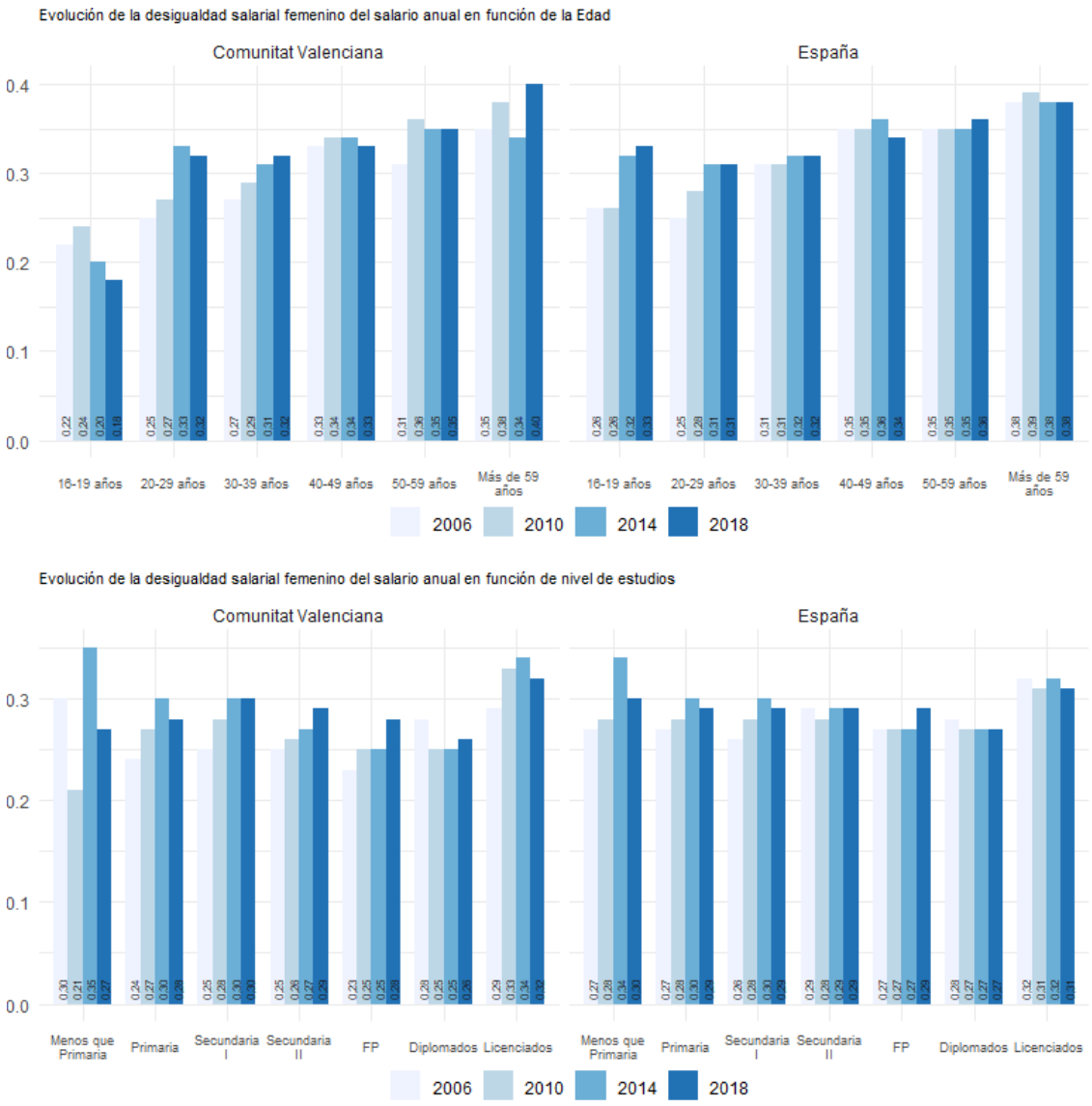


Figura 92. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques personals de la treballadora (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

En el cas de les dones en la vintena, també ha descendit la desigualtat, però després de l'increment brusc observat quatre anys abans, fet que no s'havia produït en el conjunt d'Espanya. Les dones en la trentena han vist créixer lleugerament la desigualtat, al contrari que les de 40 a 59, que han vist com descendia moderadament, per a finalment veure les majors de 60 anys com creixia entre elles. Per part seua, a Espanya només ha crescut la desigualtat entre les més joves de 16 a 19 anys i entre les de 50 a 59.

En termes educatius, la tendència ha sigut de decreixement de la desigualtat en els primers nivells educatius, de creixement entre les que disposen d'estudis mitjans fins a diplomatures, per a veure el descens desitjat de les desigualtats entre les que tenen estudis

superiors, després de molts anys d'increment constant d'aquestes. A Espanya, no obstant això, la desigualtat ha descendit en tots els nivells educatius excepte entre les que tenen un títol d'FP.

En termes de nacionalitat, és una bona notícia poder observar un estancament del creixement de la desigualtat entre les dones espanyoles i, fins i tot, un descens de la desigualtat entre les d'una altra nacionalitat diferent, entre les quals s'observava un creixement controlat. Aquests resultats són concordants amb els del conjunt d'Espanya.

Taula 33: Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
EDAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
16-19 anys	0,1359	0,1678	0,1242	0,1501	0,1036	0,1410	0,0629	0,1681
20-29 anys	0,1951	0,2182	0,2142	0,2074	0,1990	0,2021	0,2027	0,2049
30-39 anys	0,2354	0,2751	0,2326	0,2584	0,2304	0,2470	0,2486	0,2563
40-49 anys	0,2761	0,2986	0,2592	0,2796	0,2450	0,2704	0,2511	0,2730
50-59 anys	0,2719	0,3044	0,2957	0,2931	0,2801	0,2785	0,2679	0,2854
Més de 59 anys	0,2833	0,3152	0,3130	0,2990	0,2591	0,2760	0,3205	0,2956
ESTUDIS								
Menys que Primària	0,2006	0,1958	0,1360	0,1543	0,1397	0,1473	0,1110	0,1747
Primària	0,1692	0,1989	0,1575	0,1705	0,1540	0,1582	0,1576	0,1677
Secundària I	0,1773	0,2049	0,1675	0,1840	0,1763	0,1821	0,1773	0,1861
Secundària II	0,2250	0,2486	0,2136	0,2247	0,1999	0,2150	0,2095	0,2202
FP	0,2067	0,2368	0,1754	0,2177	0,1922	0,2136	0,2084	0,2256
Diplomats	0,2769	0,2615	0,2312	0,2395	0,2137	0,2156	0,2238	0,2292
Llicenciats	0,2795	0,2926	0,2774	0,2721	0,2660	0,2626	0,2797	0,2634
NACIONALITAT								
Espanyola	0,2409	0,2809	0,2618	0,2728	0,2505	0,2634	0,2616	0,2736
No espanyola	0,2082	0,2224	0,1821	0,2156	0,2142	0,2480	0,2613	0,2373

Salari hora. Treballadores

En els resultats en termes de salari per hora (vegeu la figura 94 i la taula 33) es reflecteix l'impacte que té l'alt percentatge de treballadores a temps parcial existent sobre la desigualtat anual femenina que, com ja s'ha comentat, comporta nivells superiors de desigualtat en termes de guany anual.

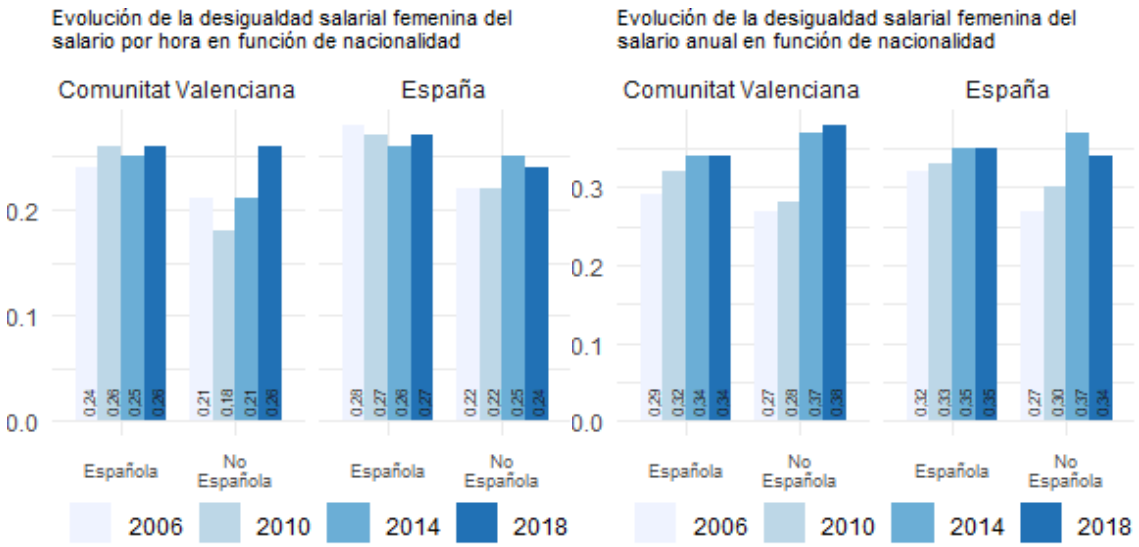


Figura 93 Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual i per hora en funció de la nacionalitat de la treballadora a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

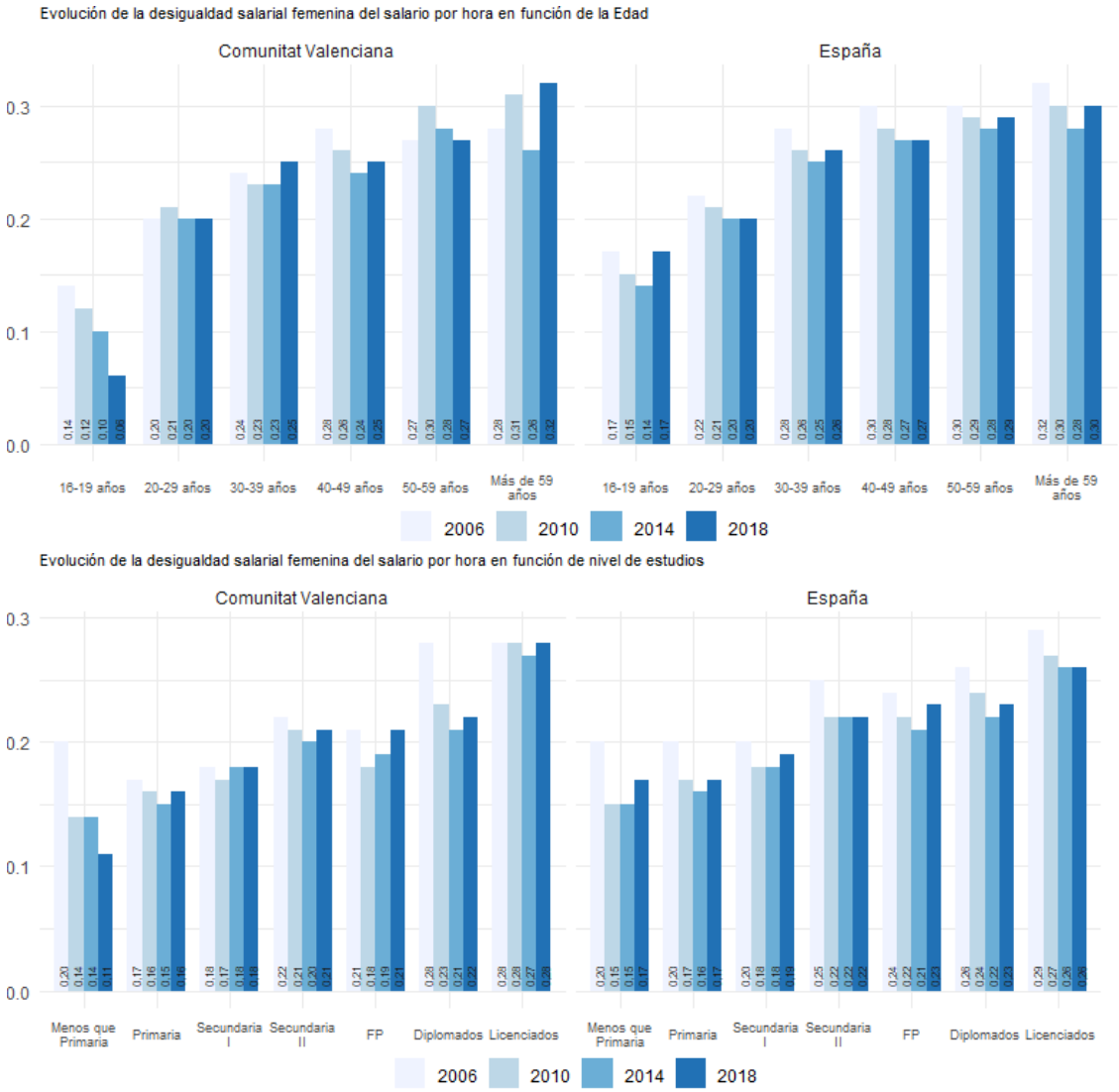


Figura 94. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques personals de la treballadora (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

Així, en termes de salari per hora, s'observa una tendència decreixent esperançadora de la concentració salarial entre les dones de 50 a 59 anys a la Comunitat Valenciana, i al final del període tots els valors resulten concordes amb els del conjunt d'Espanya i no especialment alarmants. Les tendències, per tant, són menys rellevants en aquest cas, perquè també aquesta correcció que comporta eliminar l'efecte de la parcialitat en l'ocupació ens porta a observar descensos en la concentració salarial en tots els grups de nivells educatius màxims aconseguits. No obstant això, entre les dones de nacionalitat no espanyola, fins i tot en termes de salari/hora, s'observa un increment elevat de la desigualtat en el repartiment de la variable.

Taula 34: Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
EDAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
16-19 anys	0,1970	0,2038	0,1540	0,2252	0,2597	0,3788	0,4266	0,3520
20-29 anys	0,1859	0,2157	0,2397	0,2428	0,3085	0,2845	0,2972	0,2747
30-39 anys	0,2513	0,2895	0,2670	0,2756	0,2690	0,2882	0,2627	0,2769
40-49 anys	0,2824	0,3324	0,2788	0,3031	0,2907	0,3142	0,2835	0,2980
50-59 anys	0,2915	0,3272	0,3014	0,3051	0,3020	0,3096	0,3033	0,3191
Més de 59 anys	0,2948	0,4112	0,3858	0,4259	0,3787	0,3866	0,3375	0,3752
ESTUDIS								
Menys que Primària	0,1877	0,2147	0,2016	0,2202	0,2420	0,2633	0,1744	0,2321
Primària	0,1913	0,2424	0,2262	0,2437	0,2490	0,2613	0,2122	0,2451
Secundària I	0,2037	0,2348	0,2282	0,2467	0,2470	0,2581	0,2524	0,2522
Secundària II	0,2925	0,3119	0,2992	0,2828	0,3035	0,2942	0,3174	0,2938
FP	0,2524	0,2711	0,2625	0,2534	0,2254	0,2543	0,2654	0,2610
Diplomats	0,2835	0,3303	0,3045	0,2867	0,2628	0,2845	0,2586	0,2946
Llicenciats	0,3264	0,3624	0,3148	0,3116	0,3435	0,3251	0,3375	0,3181
NACIONALITAT								
Espanyola	0,2689	0,3193	0,2937	0,3057	0,3029	0,3139	0,3038	0,3143
No espanyola	0,1680	0,2431	0,2577	0,2770	0,3370	0,3677	0,2904	0,2978

Salari anual. Treballadors

En el cas dels homes treballadors de la Comunitat Valenciana (vegeu la figura 95 i la taula 34), en termes de salari anual s'observa un increment elevat de la desigualtat entre els joves de 16 a 19 anys, que han passat d'un índex de concentració de 0,2597 a 0,4266, que es pot explicar per l'increment dels contractes a jornada parcial i potser és una conseqüència d'un efecte estadístic a causa de la baixa grandària mostral associada al

col·lectiu. En tots els altres grups d'edat la desigualtat ha disminuït seguint el comportament d'Espanya, on ha descendit en tot menys entre els homes de 50 a 59 anys.

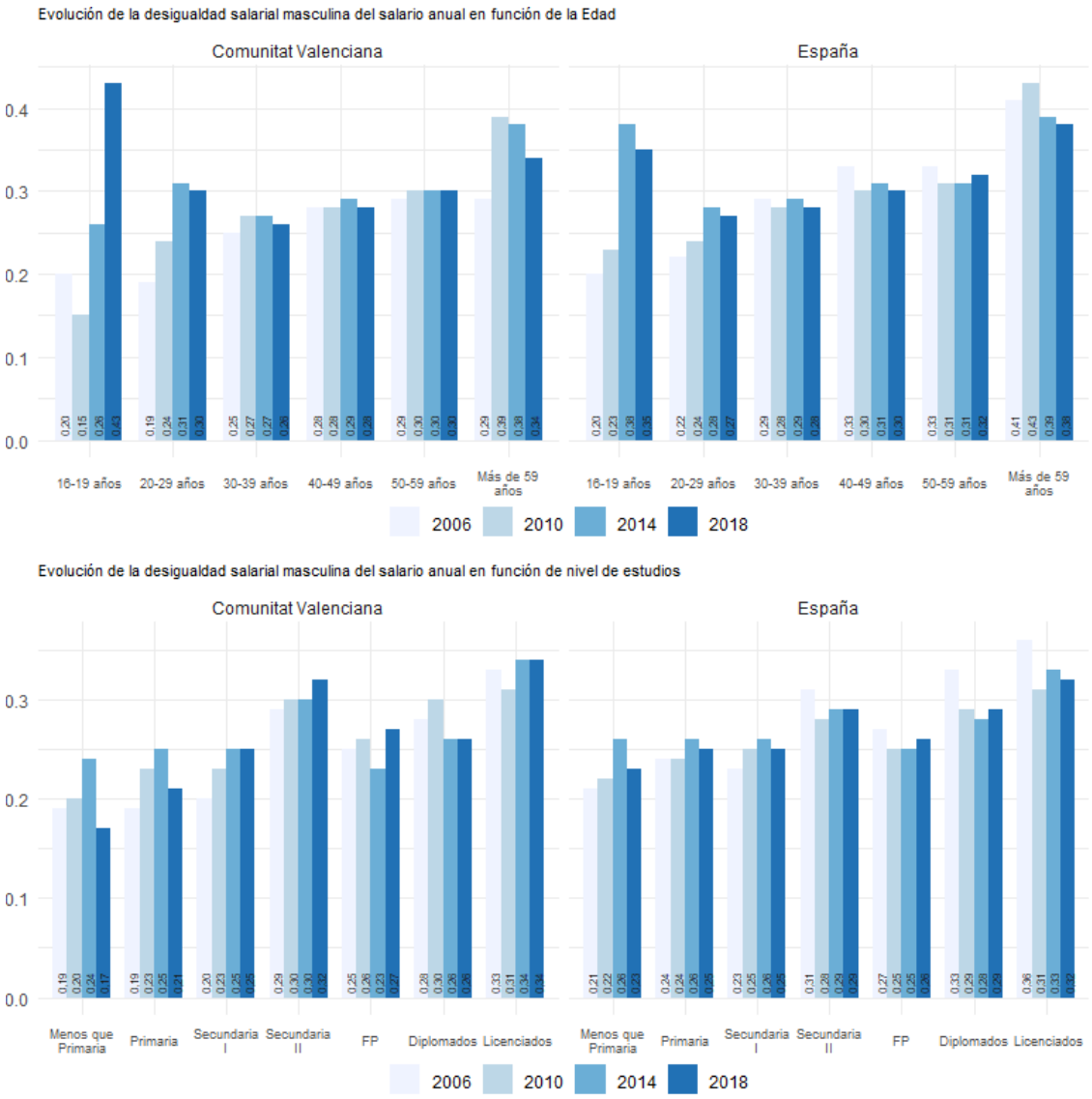


Figura 95. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

Per part seua, quan s'agrupen els homes pel nivell educatiu que tenen, s'observen tendències decreixents fins als nivells de Secundària, i així es trenca la tendència de creixement que s'observava en els últims anys, encara que no presenten alts nivells de concentració salarial. La desigualtat augmenta entre les persones amb Batxillerat o FP i es manté constant entre diplomats i graduats/llicenciats universitaris. El grup més preocupant és el dels llicenciats, per la qual cosa aquest estancament almenys permet pensar en un canvi de tendència futur. A Espanya en aquest grup d'universitaris, no obstant això, la concentració ha descendit lleugerament.

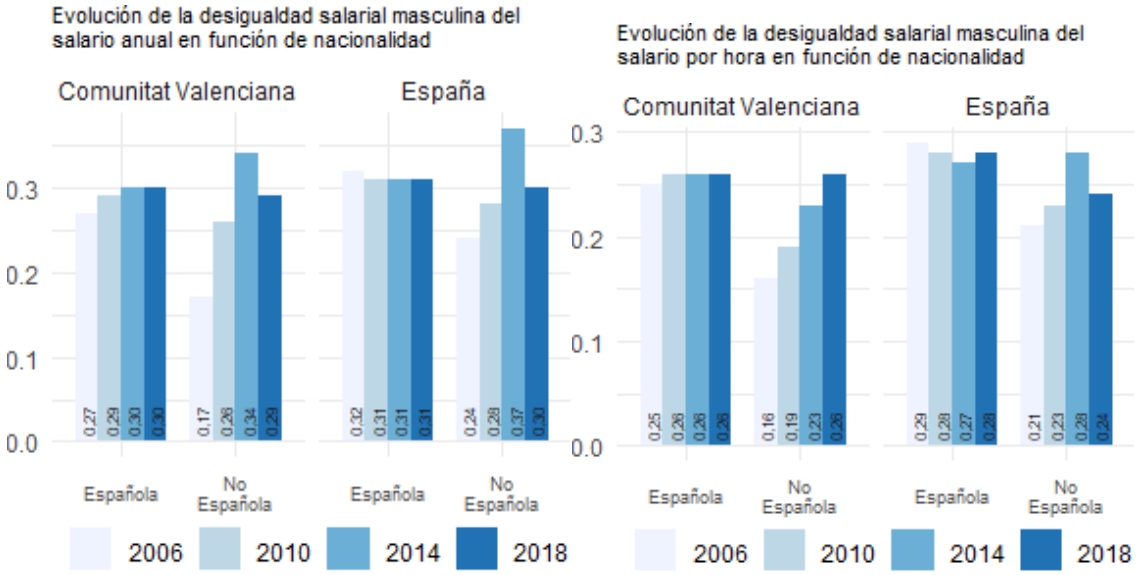


Figura 96. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual i per hora en funció de la nacionalitat del treballador a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

Taula 35: Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
EDAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
16-19 anys	0,1844	0,1430	0,2643	0,1641	0,2152	0,2538	0,1588	0,1561
20-29 anys	0,1711	0,1961	0,1896	0,2011	0,1895	0,1987	0,1954	0,1997
30-39 anys	0,2421	0,2675	0,2384	0,2516	0,2240	0,2457	0,2240	0,2446
40-49 anys	0,2673	0,3099	0,2519	0,2812	0,2453	0,2752	0,2543	0,2705
50-59 anys	0,2832	0,3150	0,2840	0,2915	0,2711	0,2862	0,2731	0,2923
Més de 59 anys	0,2430	0,3501	0,3102	0,3258	0,3233	0,3111	0,2826	0,3113
ESTUDIS								
Menys que Primària	0,1758	0,1924	0,1642	0,1777	0,1475	0,1858	0,1412	0,1765
Primària	0,1813	0,2200	0,1908	0,2048	0,1798	0,1998	0,1772	0,2025
Secundària I	0,1867	0,2186	0,2017	0,2150	0,1930	0,2091	0,1874	0,2074
Secundària II	0,2715	0,2804	0,2570	0,2542	0,2474	0,2497	0,2569	0,2510
FP	0,2390	0,2522	0,2356	0,2354	0,2024	0,2338	0,2343	0,2409
Diplomats	0,2715	0,2984	0,2409	0,2534	0,2300	0,2395	0,2320	0,2546
Llicenciats	0,3117	0,3270	0,2726	0,2779	0,2846	0,2801	0,2895	0,2730
NACIONALITAT								
Espanyola	0,2537	0,2946	0,2632	0,2775	0,2558	0,2722	0,2571	0,2760
No espanyola	0,1556	0,2132	0,1914	0,2279	0,2311	0,2823	0,2631	0,2423

Pel que fa a la nacionalitat dels treballadors, entre els espanyols la desigualtat s'ha contingut aquests últims quatre anys, i ha descendit entre els d'una altra nacionalitat.

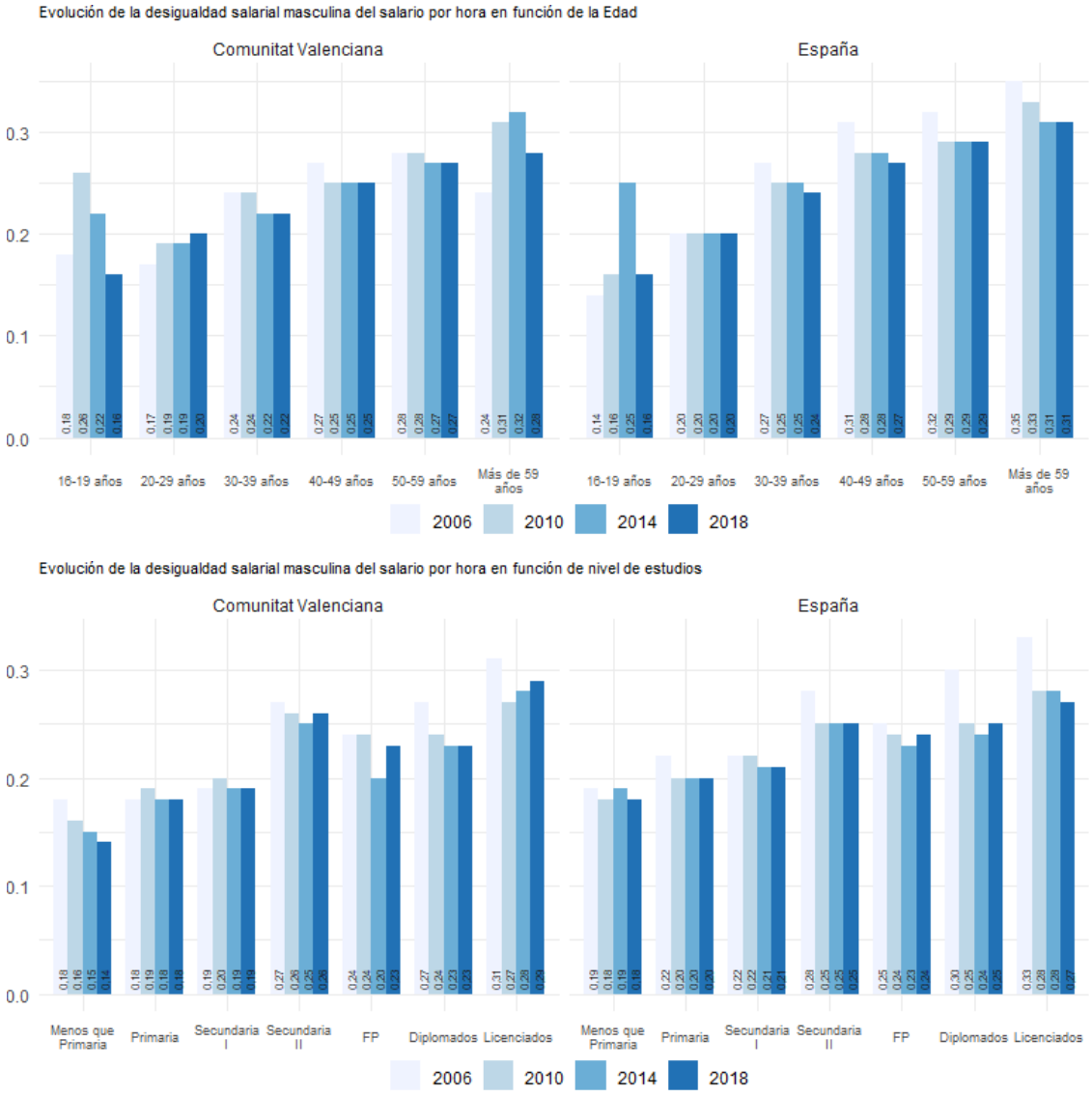


Figura 97. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

Salari hora. Treballadors

En termes de salari per hora (vegeu la figura 97 i la taula 35), la desigualtat entre els salaris dels treballadors homes entre 16 i 19 anys de la Comunitat Valenciana ha disminuït en els últims quatre i, així, indica que, efectivament, la pujada increïble de la desigualtat en termes de salari hora es deu fonamentalment a l'increment dels contractes a temps parcial. En funció de l'educació, quan es corregeix per les jornades parcials, s'observa que aquest estancament de la concentració salarial entre els homes llicenciats de la Comunitat es transforma en creixement: és superior la desigualtat entre els llicenciats que quatre anys abans. I, entre els homes de nacionalitat no espanyola de la Comunitat, també es veu com creix la concentració salarial en termes de salari/hora, mentre que entre els homes a Espanya ha descendit.

Salari anual. Gènere

Per part seua, quan es limita l'estudi de la concentració salarial a les diferències entre els salaris de les dones i els dels homes, excloent la comparació dels de les dones entre elles i els homes entre ells, la qual cosa s'ha definit en aquest informe com a concentració salarial de gènere, s'observen (vegeu la figura 98 i la taula 36) entre 2006 i 2018 tendències, en general, decreixents per a tots els grups d'edat excepte els més joves en aquests últims quatre anys. S'observen valors molt alts de desigualtat de gènere en tots els grups. A Espanya, la tendència ha sigut decreixent en tots els trams d'edat.

Taula 36: Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		**2010**		**2014**		**2018**	
EDAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
16-19 anys	0,2754	0,2712	0,4001	0,2736	0,3325	0,3679	0,3777	0,3568
20-29 anys	0,2340	0,2451	0,2588	0,2704	0,3225	0,3052	0,3153	0,2989
30-39 anys	0,2823	0,3118	0,2888	0,3036	0,3024	0,3152	0,3040	0,3119
40-49 anys	0,3352	0,3631	0,3265	0,3400	0,3430	0,3497	0,3189	0,3313
50-59 anys	0,3542	0,3728	0,3596	0,3468	0,3455	0,3488	0,3448	0,3539
Més de 59 anys	0,3586	0,4213	0,3944	0,4178	0,3828	0,3963	0,3820	0,3872
ESTUDIS								
Menys que Primària	0,3172	0,2777	0,2433	0,2965	0,3371	0,3362	0,2556	0,3118
Primària	0,2627	0,3004	0,2850	0,2974	0,3163	0,3286	0,3055	0,3124
Secundària I	0,2630	0,2833	0,2873	0,2959	0,3155	0,3125	0,3029	0,3003
Secundària II	0,3284	0,3374	0,3187	0,3124	0,3266	0,3214	0,3288	0,3244
FP	0,3081	0,3116	0,3020	0,2980	0,2882	0,2937	0,3160	0,3127
Diplomats	0,3186	0,3323	0,2876	0,2965	0,2694	0,2925	0,2718	0,2956
Llicenciats	0,3458	0,3760	0,3300	0,3257	0,3542	0,3360	0,3340	0,3260
NACIONALITAT								
Espanyola	0,3044	0,3414	0,3248	0,3343	0,3396	0,3443	0,3361	0,3432
No espanyola	0,2521	0,2764	0,2776	0,3013	0,3636	0,3787	0,3489	0,3339

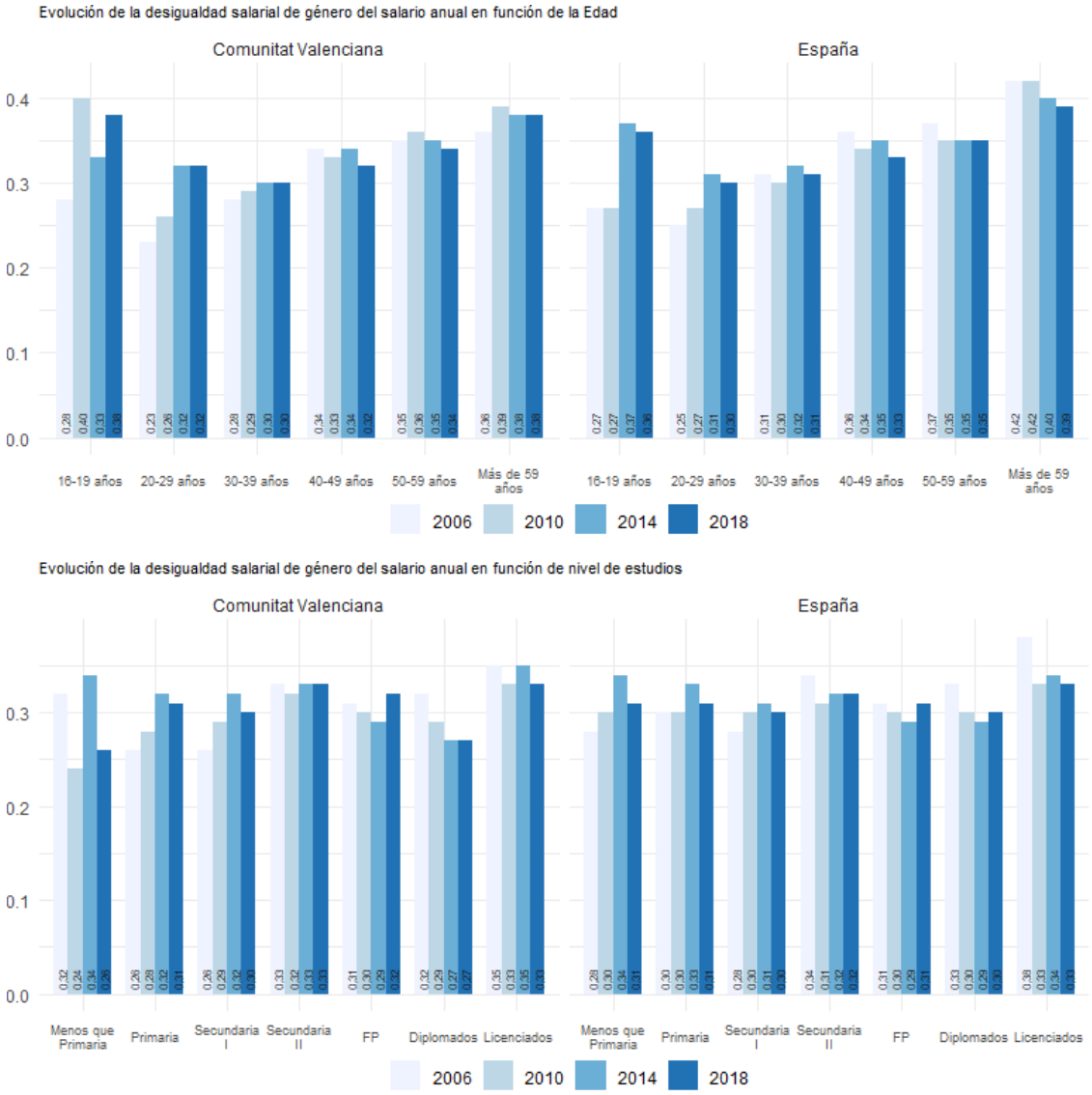


Figura 98. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual en funció de les característiques personals del treballador/a (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

L'agrupació per nivell d'estudis aconseguit ens porta a observar tendències decreixents dins dels homes i les dones amb el mateix nivell formatiu, excepte entre els qui han aconseguit la formació professional, en què continua creixent la desigualtat de gènere. A Espanya, a més d'entre els d'FP, aquest creixement s'observa entre les persones amb un grau de diplomatura universitària. La classificació per nacionalitat dels i les treballadores ens porta a observar una millora lleugera en els dos grups, si bé en els dos grups la desigualtat de gènere es troba en valors molt elevats, encara que similars als del conjunt d'Espanya.

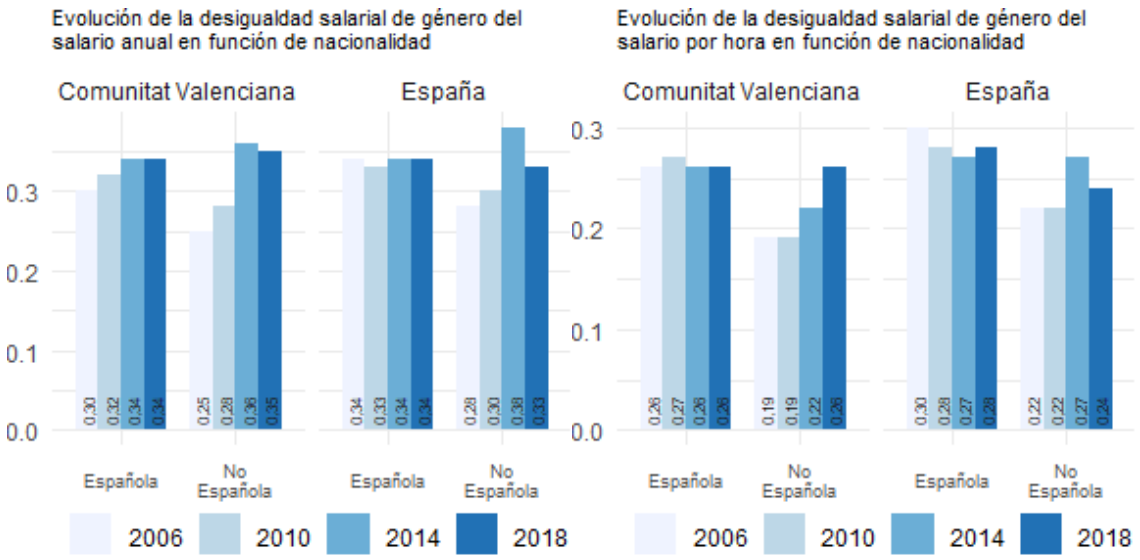


Figura 99. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual i per hora en funció de la nacionalitat del treballador/a (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

Taula 37: Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
EDAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
16-19 anys	0,1982	0,1666	0,2330	0,1589	0,2259	0,2035	0,1459	0,1665
20-29 anys	0,1903	0,2114	0,2041	0,2075	0,1951	0,2015	0,2018	0,2037
30-39 anys	0,2470	0,2740	0,2400	0,2582	0,2305	0,2493	0,2378	0,2528
40-49 anys	0,2827	0,3135	0,2604	0,2861	0,2551	0,2781	0,2565	0,2747
50-59 anys	0,3161	0,3260	0,3021	0,3016	0,2822	0,2900	0,2758	0,2938
Més de 59 anys	0,2772	0,3477	0,3262	0,3254	0,3129	0,3057	0,3091	0,3092
ESTUDIS								
Menys que Primària	0,2108	0,2082	0,1678	0,1819	0,1467	0,1754	0,1374	0,1810
Primària	0,2043	0,2341	0,1867	0,2066	0,1833	0,1974	0,1909	0,2020
Secundària I	0,1927	0,2260	0,2005	0,2163	0,1988	0,2094	0,1902	0,2071
Secundària II	0,2882	0,2870	0,2634	0,2591	0,2519	0,2516	0,2490	0,2527
FP	0,2772	0,2754	0,2364	0,2530	0,2218	0,2429	0,2463	0,2567
Diplomats	0,2926	0,2917	0,2421	0,2553	0,2269	0,2344	0,2313	0,2468
Llicenciats	0,3250	0,3354	0,2802	0,2862	0,2837	0,2820	0,2888	0,2754
NACIONALITAT								
Espanyola	0,2606	0,2965	0,2693	0,2818	0,2602	0,2735	0,2628	0,2784
No espanyola	0,1949	0,2244	0,1871	0,2246	0,2241	0,2676	0,2640	0,2423

Salari hora. Gènere

Finalment, dins del grup de les característiques del treballador, atés l'estudi de la concentració salarial de gènere mesurada en termes de salari per hora (vegeu la figura 100 i la taula 37), s'observa que aquesta descendeix entre els més joves, i s'incrementa la desigualtat en el repartiment de la massa salarial només lleugerament entre els i les

treballadores en la trentena. A Espanya, pràcticament no han variat les dades en els últims quatre anys.

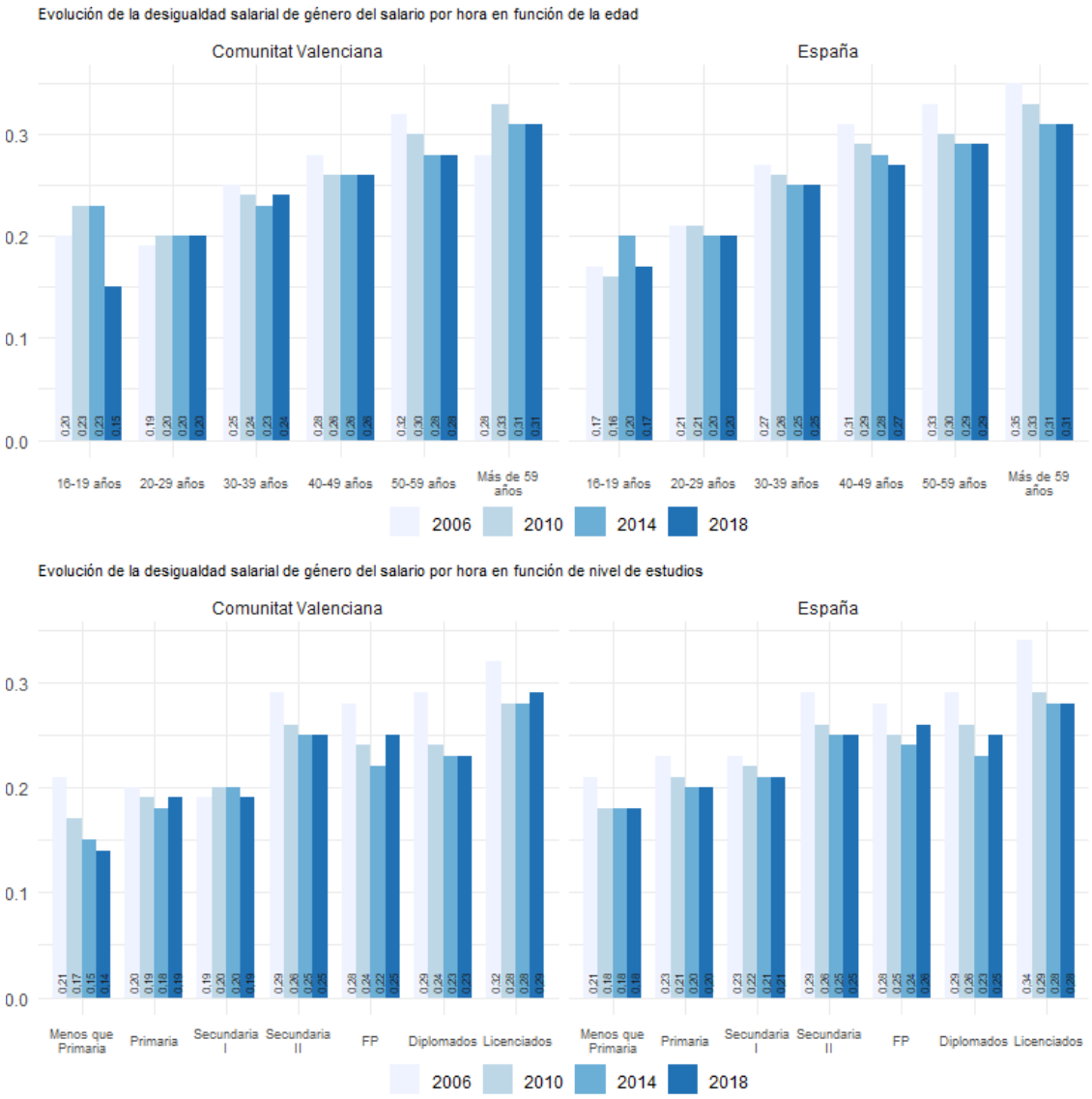


Figura 100. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari per hora en funció de les característiques personals del treballador/a (edat i nivell d'estudis) a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

Per part seua, si dividim les i els treballadors en funció de nivell d'estudis aconseguit veiem un increment de la concentració salarial de gènere en termes de salari per hora entre els titulats/ades d'FP i entre les persones amb una llicenciatura o superior, i en els dos grups l'índex està situat en valors alts. A Espanya aquest fet ocorre entre els d'FP i els que tenen una diplomatura, i la resta dels grups d'estudis es manté constant.

Finalment, la desigualtat de gènere entre els treballadors de nacionalitat espanyola continua sent més baixa a la Comunitat Valenciana que a Espanya, a causa d'un estancament a la Comunitat mentre que es produïa un increment al país. Per part seua, els treballadors i treballadores de nacionalitat diferent de l'espanyola residents a la Comunitat Valenciana mostren salaris més desiguals amb el temps, i per això han superat les diferències entre els i les treballadores d'una altra nacionalitat a Espanya.

7.2.2. Característiques laborals de la persona treballadora

Salari anual. Conjunt de les persones treballadores

Pel que fa a l'anàlisi de l'evolució de la concentració salarial després de l'agrupació de les i els treballadors depenent de l'ocupació que exerceixen en el seu lloc de treball en termes de salari anual (vegeu la figura 101 i la taula 38), s'observa per fi un descens de la concentració salarial en el grup de les persones que ocupen llocs de direcció i gerència, després de molts anys d'increment continu, i aquest fet, a més, no s'ha produït a Espanya. No obstant això, a la Comunitat Valenciana cal lamentar l'increment de la desigualtat en el repartiment de la massa salarial entre el personal de restauració i comerç, així com en el de serveis de la salut. En la resta d'ocupacions, les variacions han sigut xicotetes i en línia amb les d'Espanya.

Si atenem les persones que ocupen llocs de responsabilitat en el seu lloc de treball a la Comunitat Valenciana, s'observa un descens de la desigualtat en aquests últims quatre anys també, com ocorria amb les persones que ocupaven càrrecs directius, fet que no s'observa a Espanya.

Passant a l'anàlisi en funció de l'antiguitat en l'empresa, sembla que ha aconseguit controlar-se en aquests últims quatre anys la desbocada tendència creixent de la desigualtat entre els nouvinguts a una empresa, tant a la Comunitat com a Espanya.

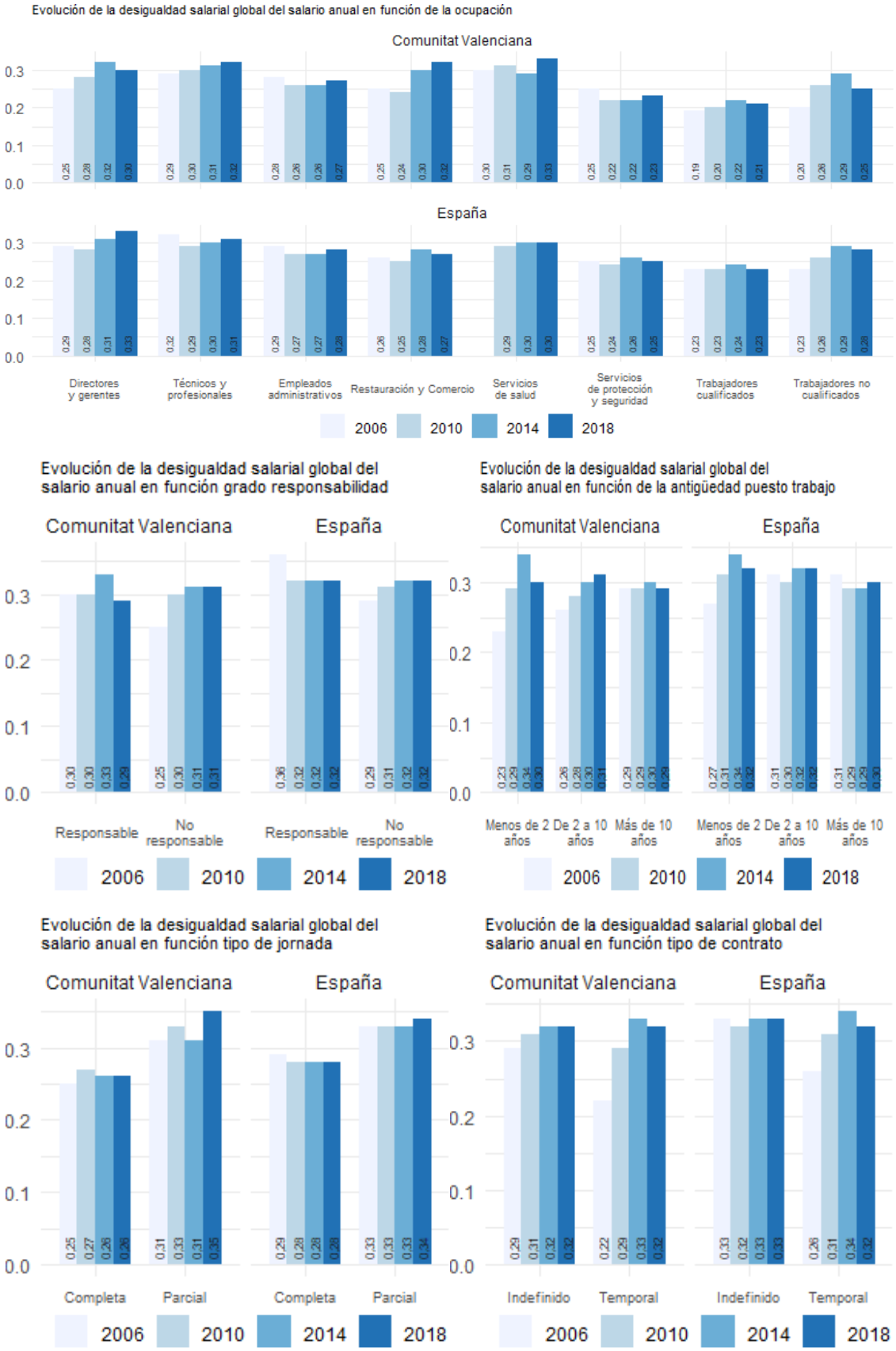


Figura 101. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

Després de l'agrupació de treballadors en funció del tipus de jornada, si bé entre els de jornada completa les desigualtats en el repartiment de la massa salarial s'han mantingut, en el cas de les persones amb una jornada parcial, aquesta s'ha incrementat en aquests últims quatre anys, tant a la Comunitat com a Espanya. Recordem que aquest tipus de jornada és ocupada majoritàriament per dones, si bé quan es parla de salari anual els diferents tipus de jornada parcial fan que aquest indicador s'haja de prendre amb cautela.

Taula 38: Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
OCUPACIÓ	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Directors i gerents	0,2456	0,2890	0,2802	0,2795	0,3182	0,3093	0,3041	0,3306
Tècnics i professionals	0,2931	0,3169	0,3000	0,2878	0,3090	0,3006	0,3184	0,3055
Empleats administratius	0,2768	0,2875	0,2603	0,2744	0,2626	0,2741	0,2714	0,2790
Restauració i comerç	0,2500	0,2606	0,2438	0,2525	0,2953	0,2784	0,3247	0,2670
Serveis de salut	0,2967		0,3140	0,2898	0,2869	0,2978	0,3277	0,3014
Serveis de protecció i seguretat	0,2455	0,2483	0,2163	0,2420	0,2195	0,2564	0,2296	0,2541
Treballadors qualificats	0,1866	0,2274	0,2050	0,2253	0,2156	0,2376	0,2131	0,2338
Treballadors no qualificats	0,1985	0,2254	0,2612	0,2636	0,2919	0,2945	0,2540	0,2767
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	0,2956	0,3574	0,3047	0,3162	0,3337	0,3176	0,2942	0,3152
No responsable	0,2519	0,2903	0,3002	0,3071	0,3112	0,3217	0,3112	0,3180
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	0,2268	0,2691	0,2878	0,3079	0,3370	0,3370	0,2975	0,3173
De 2 a 10 anys	0,2643	0,3094	0,2805	0,3002	0,3022	0,3204	0,3099	0,3175
Més de 10 anys	0,2864	0,3118	0,2910	0,2925	0,2957	0,2931	0,2920	0,3032
TIPUS DE JORNADA								
Completa	0,2459	0,2945	0,2655	0,2774	0,2603	0,2755	0,2629	0,2782
Parcial	0,3100	0,3256	0,3276	0,3319	0,3092	0,3283	0,3520	0,3416
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	0,2862	0,3326	0,3102	0,3187	0,3211	0,3261	0,3163	0,3296
Temporal	0,2247	0,2620	0,2935	0,3115	0,3348	0,3383	0,3233	0,3250

La bona notícia ve de la mà dels contractes temporals, ja que s'ha vist disminuir la desigualtat en el repartiment de la massa salarial entre les persones amb aquest tipus de contracte, mentre que les persones amb un contracte indefinit les han mantingudes constants, a la Comunitat i a Espanya.

Salari hora. Conjunt de persones treballadores

Si atenem els salaris per hora (vegeu la figura 102 i la taula 39), evidentment els valors de concentració es redueixen en termes globals. Analitzant l'evolució de l'índex de concentració en els treballadors per tipus d'ocupació, trobem que les desigualtats o s'han mantingut o han augmentat, però en cap cas han descendit, cosa que ha arribat a trencar les tendències decreixents d'anys anteriors. A Espanya l'evolució ha sigut pràcticament igual a la de la Comunitat Valenciana.

Taula 39: Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		**2010**		**2014**		**2018**	
OCUPACIÓ	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Directors i gerents	0,2570	0,2753	0,2739	0,2725	0,2782	0,2833	0,2911	0,3002
Tècnics i professionals	0,2816	0,2911	0,2567	0,2545	0,2556	0,2483	0,2650	0,2558
Empleats administratius	0,2408	0,2509	0,2151	0,2297	0,2030	0,2198	0,2137	0,2261
Restauració i comerç	0,1861	0,2153	0,1835	0,1823	0,1799	0,1820	0,1975	0,1872
Serveis de salut	0,1982		0,1951	0,2186	0,1612	0,1924	0,2038	0,2056
Serveis de protecció i seguretat	0,1939	0,2127	0,2192	0,2517	0,2023	0,2395	0,2298	0,2423
Treballadors qualificats	0,1808	0,2120	0,1749	0,1995	0,1775	0,2056	0,1822	0,2070
Treballadors no qualificats	0,1528	0,1672	0,1584	0,1689	0,1619	0,1656	0,1596	0,1742
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	0,2795	0,3287	0,2847	0,2916	0,2730	0,2830	0,2733	0,2913
No responsable	0,2176	0,2561	0,2432	0,2550	0,2338	0,2510	0,2406	0,2546
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	0,1890	0,2281	0,2079	0,2359	0,2154	0,2268	0,2001	0,2271
De 2 a 10 anys	0,2403	0,2777	0,2361	0,2571	0,2379	0,2575	0,2453	0,2599
Més de 10 anys	0,2717	0,2919	0,2694	0,2688	0,2573	0,2642	0,2598	0,2718
TIPUS DE JORNADA								
Completa	0,2442	0,2889	0,2646	0,2766	0,2569	0,2708	0,2616	0,2756
Parcial	0,2625	0,2820	0,2338	0,2487	0,1951	0,2197	0,2194	0,2370
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	0,2598	0,3001	0,2694	0,2818	0,2591	0,2739	0,2651	0,2793
Temporal	0,1827	0,2258	0,2083	0,2388	0,2197	0,2337	0,2192	0,2431

En funció del grau de responsabilitat que ocupa el o la treballadora, no s'observa una tendència clara en el conjunt del període, amb molt poques variacions en l'índex de concentració de cada grup en cada àmbit espacial.

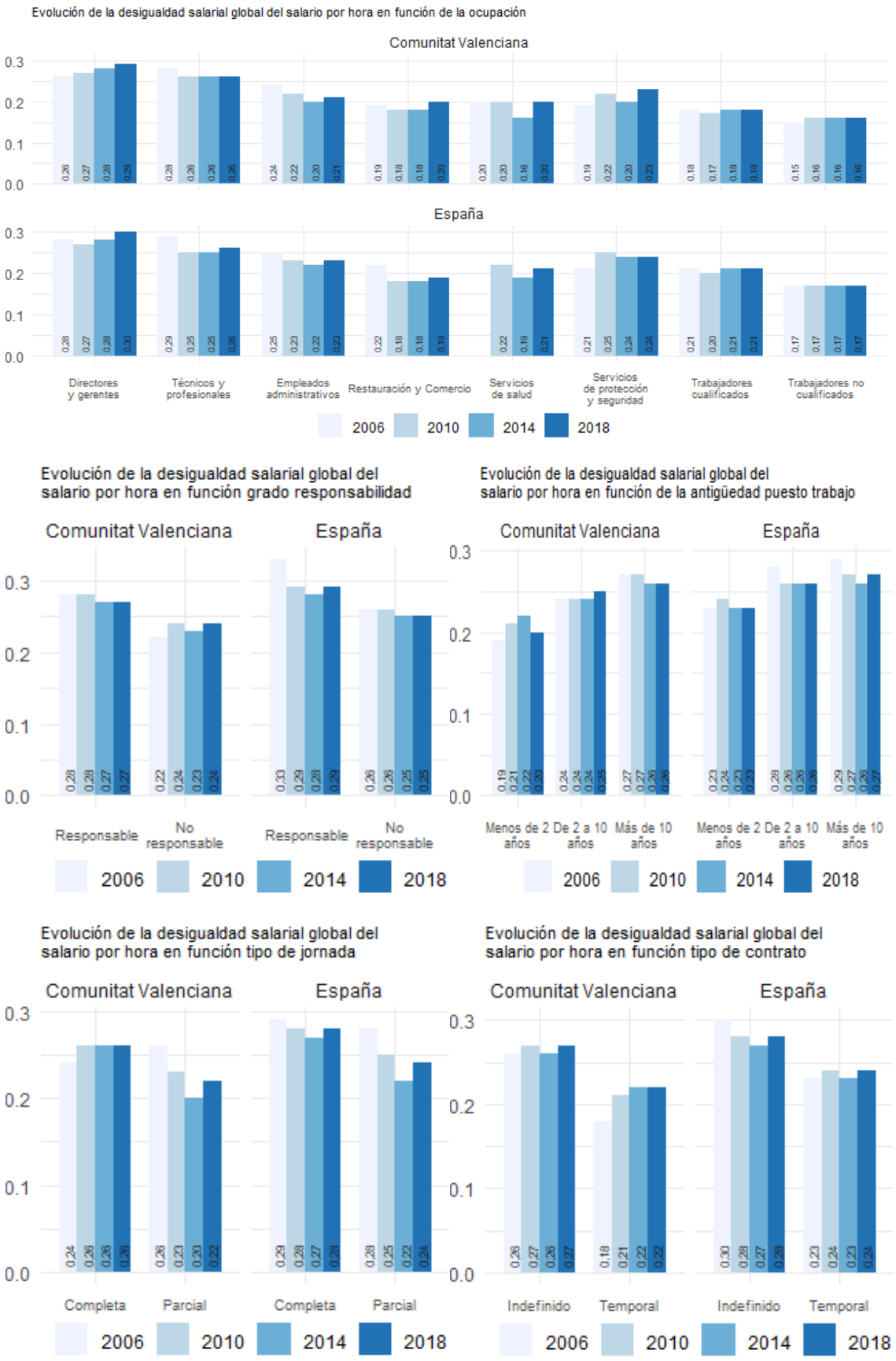


Figura 102. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

Atenent ara l'antiguitat en l'empresa, entre els nouvinguts en una empresa es confirma el descens de la desigualtat en termes de salari/hora, i s'incrementa lleugerament entre els que fa que hi treballen de 2 a 10 anys. A Espanya s'incrementa la desigualtat entre les persones més antigues en l'empresa.

Entre les persones amb una jornada parcial es confirma l'increment de la concentració salarial després de molts anys de descens, tant a la Comunitat com a Espanya, encara que entre els i les treballadores temporals de la Comunitat s'ha frenat l'ascens d'aquesta concentració salarial, i aquest últim fet no ha ocorregut a Espanya.

Salari anual i salari hora. Treballadores

Atenent per separat el grup de dones treballadores, observem com la tendència continua sent d'una desigualtat creixent en tots els grups d'ocupacions excepte entre les dones que ocupen llocs de direcció o gerència en l'empresa a la Comunitat Valenciana, així com tant entre les treballadores qualificades com entre les no qualificades, que han reduït la concentració salarial. A Espanya, no obstant això, les directores i els gerents han vist incrementar aquesta concentració salarial (vegeu la figura 103 i la taula 40). Aquesta realitat té la confirmació en el grup de les dones responsables, entre les quals es troben les directores i els gerents, en què la concentració salarial ha disminuït fins a cinc punts percentuals a la Comunitat Valenciana en els últims quatre anys. En termes de salari/hora, aquest descens de la desigualtat en el repartiment de la massa salarial es confirma entre les treballadores qualificades i entre les no qualificades i, en menys mesura, entre les directores i els gerents. En la resta d'ocupacions, es continua incrementant la desigualtat en termes de salari/hora, la qual cosa no és una bona notícia (vegeu la figura 104 i la taula 41).

Per part seua, la desigualtat femenina disminueix entre les dones que fa que treballen en l'empresa menys de dos anys entre elles, i s'incrementa quan augmenta el temps d'estada en l'empresa, i aquest últim fet s'acreix en termes de salari/hora, igual que ocorre a Espanya.

Taula 40: Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
OCUPACIÓ	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Directors i gerents	0,1611	0,2170	0,2640	0,2540	0,3307	0,2835	0,3061	0,2968
Tècnics i professionals	0,2599	0,2899	0,2870	0,2832	0,2885	0,2905	0,3152	0,2989
Empleats administratius	0,2349	0,2586	0,2415	0,2573	0,2536	0,2598	0,2575	0,2721
Restauració i comerç	0,2436	0,2547	0,2203	0,2362	0,2758	0,2623	0,2986	0,2485
Serveis de salut	0,2670		0,3066	0,2868	0,2965	0,2946	0,3184	0,2907
Serveis de protecció i seguretat	0,2992	0,2644	0,2356	0,2707	0,2435	0,2740	0,2575	0,2672
Treballadors qualificats	0,1798	0,2268	0,1808	0,2266	0,2183	0,2439	0,2032	0,2443
Treballadors no qualificats	0,2451	0,2548	0,2796	0,2792	0,2981	0,3104	0,2585	0,2931
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	0,2766	0,3310	0,3005	0,3194	0,3575	0,3145	0,3069	0,3123
No responsable	0,2709	0,3081	0,3175	0,3231	0,3295	0,3376	0,3321	0,3369
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	0,2483	0,2828	0,3027	0,3212	0,3613	0,3507	0,3097	0,3313
De 2 a 10 anys	0,2838	0,3081	0,2853	0,3094	0,3195	0,3281	0,3322	0,3321
Més de 10 anys	0,2684	0,2957	0,2984	0,2898	0,3030	0,2989	0,3049	0,3120
TIPUS DE JORNADA								
Completa	0,2250	0,2710	0,2565	0,2706	0,2528	0,2654	0,2650	0,2741
Parcial	0,2942	0,3051	0,3077	0,3127	0,3038	0,3212	0,3293	0,3238
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	0,2823	0,3211	0,3172	0,3262	0,3371	0,3361	0,3359	0,3421
Temporal	0,2669	0,3028	0,3044	0,3426	0,3465	0,3647	0,3484	0,3580

Quan s'analitzen els índexs a partir de l'agrupació de les dones en funció del tipus de jornada que exerceixen observem que la concentració salarial creix tant entre les dones que treballen a jornada completa com entre les que ho fan a jornada parcial, mentre que a Espanya no pateix variacions respecte a quatre anys abans. Per part seua, tant en el grup de les contractades de manera indefinida com en el de les temporals a la Comunitat, la desigualtat també es manté constant, i s'ha frenat el creixement dels últims anys, la qual cosa pot anunciar un canvi de tendència. Aquest fet s'observa també a Espanya. No obstant això, en termes de salari/hora, la desigualtat s'incrementa tant entre les treballadores a jornada completa com entre les que treballen a temps parcial (recordem que ací ja no influeix el nombre d'hores treballades en aquesta jornada parcial), com entre les que tenen un contracte indefinit o temporal.

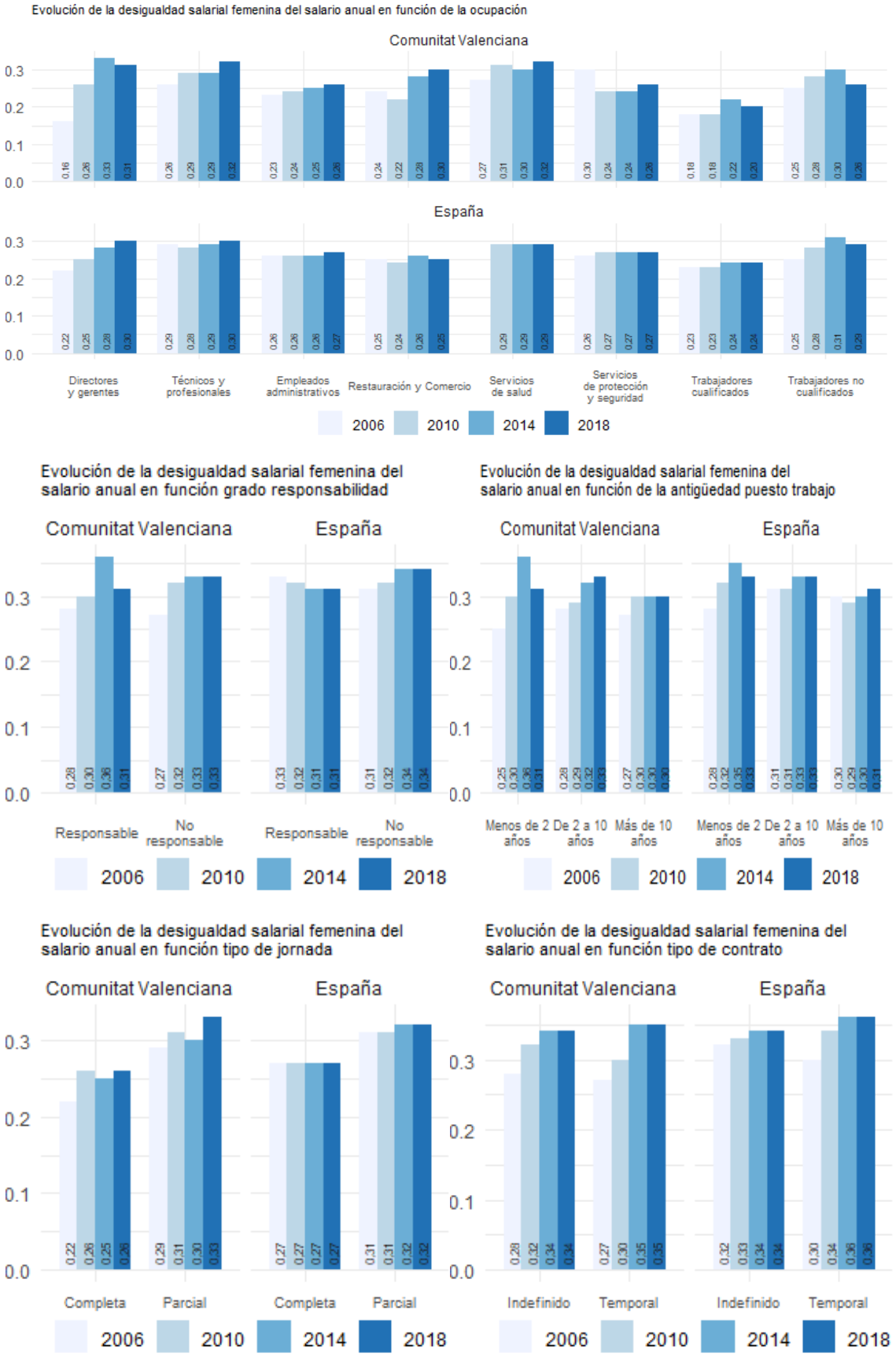


Figura 103. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques laborals de la treballadora a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

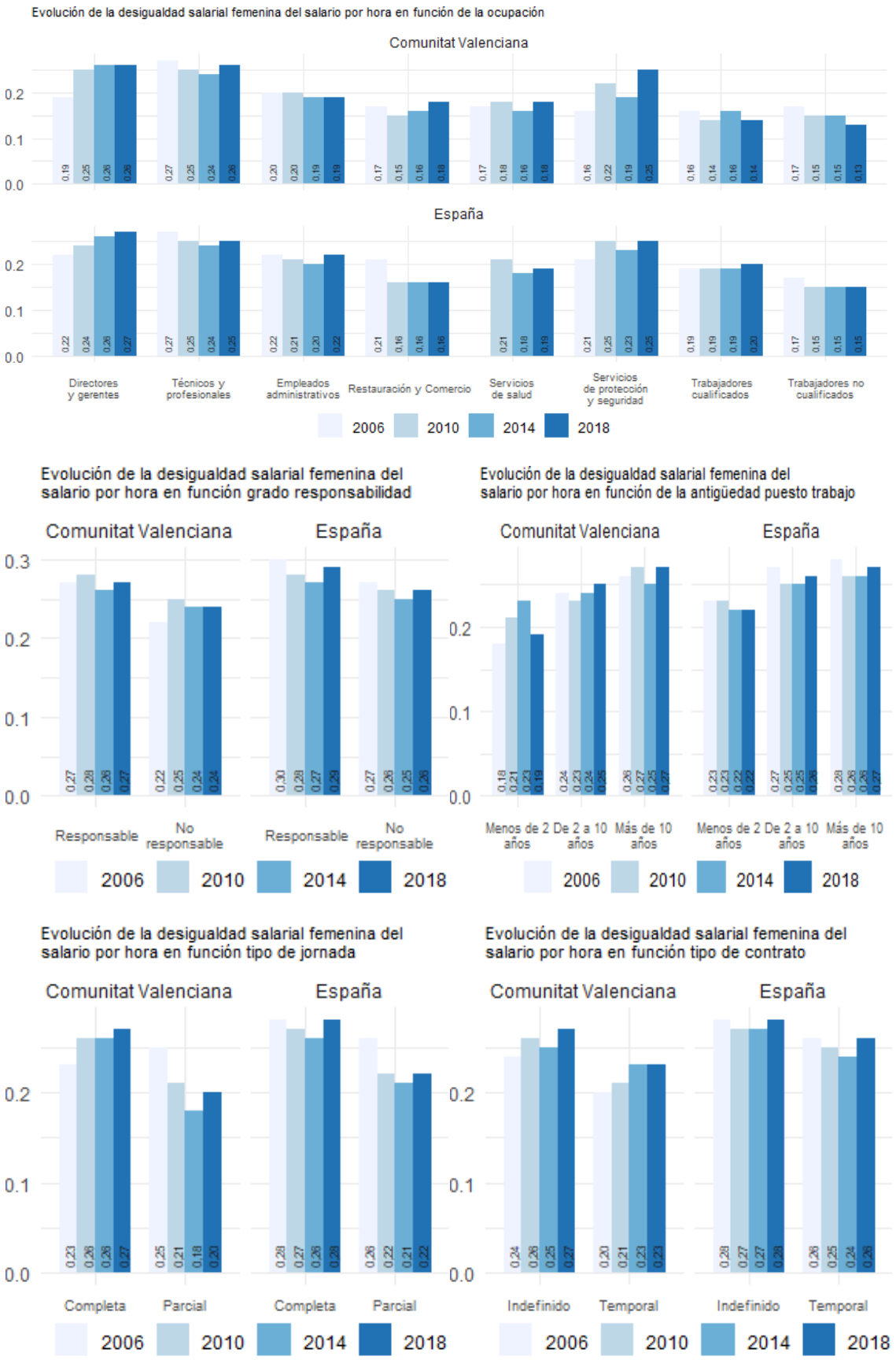


Figura 104. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals de la treballadora a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

Taula 41: Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
OCUPACIÓ	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Directors i gerents	0,1944	0,2238	0,2541	0,2357	0,2622	0,2556	0,2597	0,2672
Tècnics i professionals	0,2651	0,2716	0,2490	0,2493	0,2424	0,2359	0,2605	0,2465
Empleats administratius	0,2008	0,2214	0,1951	0,2083	0,1909	0,2008	0,1946	0,2167
Restauració i comerç	0,1680	0,2065	0,1530	0,1639	0,1565	0,1618	0,1847	0,1648
Serveis de salut	0,1667		0,1805	0,2073	0,1553	0,1797	0,1824	0,1880
Serveis de protecció i seguretat	0,1609	0,2105	0,2228	0,2502	0,1925	0,2330	0,2458	0,2472
Treballadors qualificats	0,1576	0,1933	0,1392	0,1883	0,1589	0,1891	0,1417	0,1981
Treballadors no qualificats	0,1706	0,1717	0,1511	0,1535	0,1455	0,1481	0,1303	0,1523
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	0,2661	0,3005	0,2820	0,2847	0,2597	0,2713	0,2729	0,2875
No responsable	0,2204	0,2651	0,2462	0,2566	0,2380	0,2495	0,2448	0,2571
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	0,1839	0,2308	0,2072	0,2292	0,2265	0,2178	0,1874	0,2194
De 2 a 10 anys	0,2435	0,2699	0,2278	0,2526	0,2361	0,2489	0,2465	0,2591
Més de 10 anys	0,2580	0,2771	0,2740	0,2643	0,2488	0,2598	0,2663	0,2728
TIPUS DE JORNADA								
Completa	0,2330	0,2791	0,2638	0,2741	0,2563	0,2649	0,2668	0,2753
Parcial	0,2486	0,2597	0,2063	0,2224	0,1812	0,2086	0,2020	0,2189
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	0,2436	0,2820	0,2641	0,2745	0,2514	0,2653	0,2656	0,2753
Temporal	0,2022	0,2582	0,2055	0,2532	0,2306	0,2430	0,2338	0,2586

Salari anual i salari hora. Treballadors

En termes de salari anual, el grup dels homes no presenta nivells de concentració tan alts com el grup de dones, ja que, com ja s'ha comentat reiteradament, la taxa de temporalitat és sensiblement inferior, però sí que són superiors en termes de salari/hora (vegeu la figura 105, la figura 106, la taula 42 i la taula 43). Entre els homes es repeteixen els mateixos patrons que entre les dones: s'incrementen les desigualtats en totes les ocupacions excepte en les de treballadors no qualificats, que s'aconsegueixen reduir. S'arriba, fins i tot, a trencar les tendències decreixents de fa anys en serveis com el de la salut. Aquesta reducció a escala nacional s'aconsegueix, a més d'entre els treballadors no qualificats, entre els empleats administratius i la restauració i el comerç. Precisament és en restauració i en comerç on a la Comunitat la desigualtat se situa en valors molt alts (0,3477).

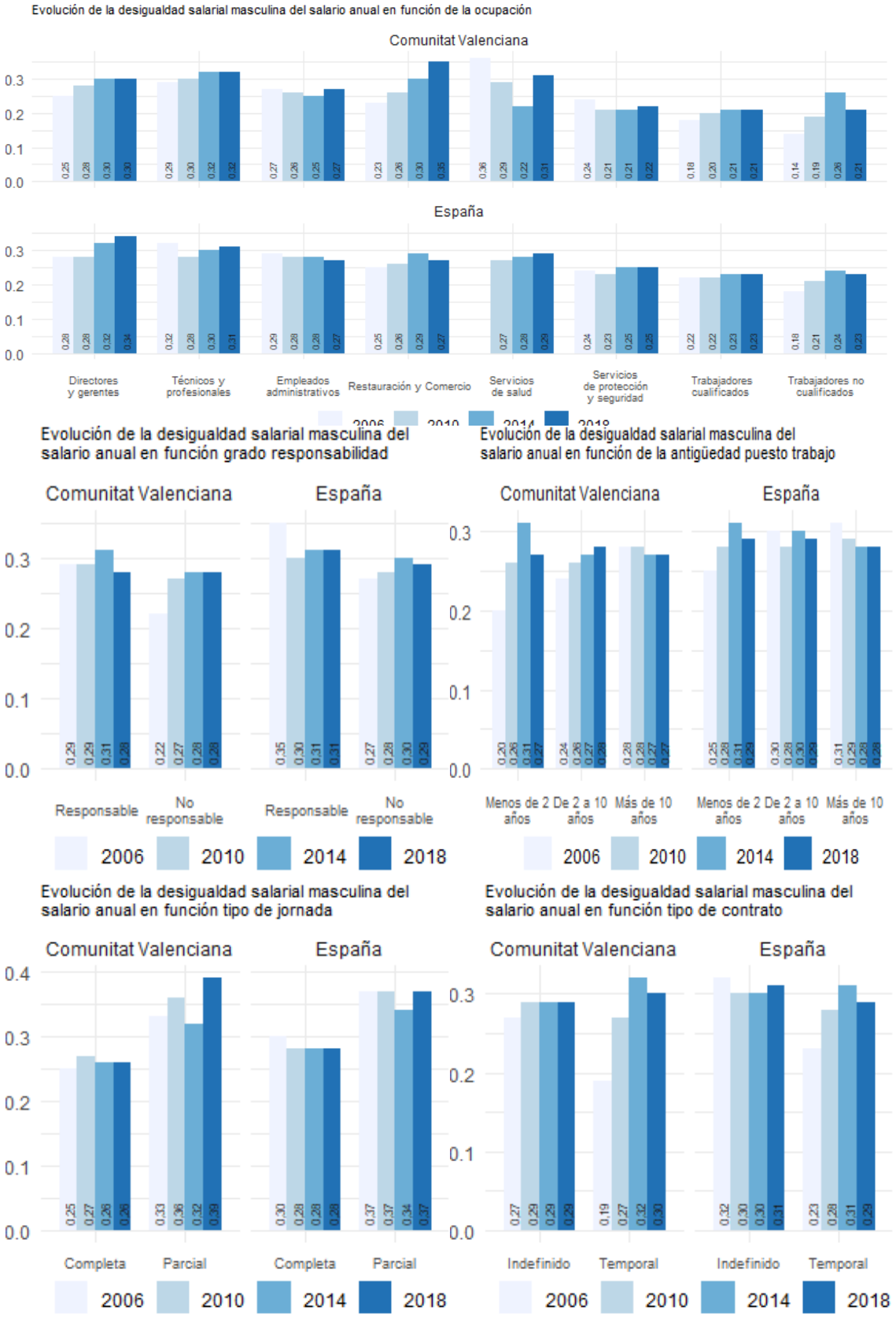


Figura 105. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

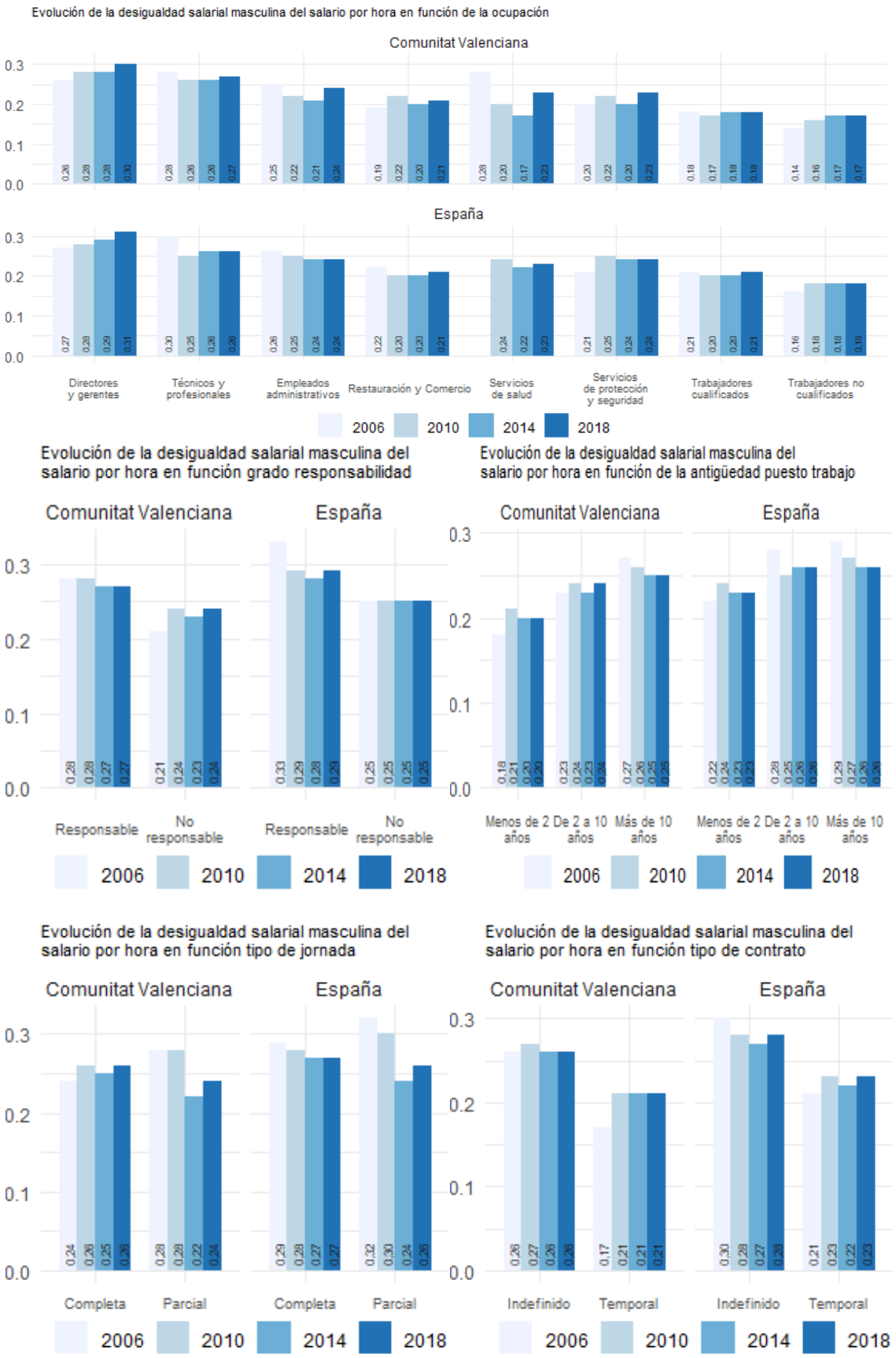


Figura 106. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

En termes de salari per hora, la desigualtat s'incrementa en tots els grups d'ocupacions en aquests últims quatre anys (vegeu la figura 106 i la taula 43). Després de l'agrupació dels treballadors en funció de si tenen persones a càrrec seu o no, trobem que la concentració salarial masculina ha descendit en tots ells, més entre els responsables, la qual cosa els situa amb una concentració més baixa que els seus homòlegs a Espanya.

Taula 42: Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
OCUPACIÓ	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Directors i gerents	0,2537	0,2835	0,2794	0,2839	0,3045	0,3164	0,2997	0,3414
Tècnics i professionals	0,2935	0,3211	0,3039	0,2832	0,3181	0,3000	0,3186	0,3057
Empleats administratius	0,2748	0,2866	0,2595	0,2792	0,2501	0,2766	0,2677	0,2735
Restauració i comerç	0,2297	0,2488	0,2629	0,2560	0,3019	0,2851	0,3477	0,2747
Serveis de salut	0,3592		0,2896	0,2736	0,2234	0,2770	0,3075	0,2894
Serveis de protecció i seguretat	0,2364	0,2427	0,2107	0,2343	0,2130	0,2512	0,2241	0,2498
Treballadors qualificats	0,1822	0,2228	0,2020	0,2213	0,2101	0,2339	0,2066	0,2287
Treballadors no qualificats	0,1431	0,1770	0,1928	0,2130	0,2565	0,2423	0,2060	0,2281
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	0,2933	0,3536	0,2931	0,3048	0,3083	0,3128	0,2848	0,3121
No responsable	0,2239	0,2677	0,2736	0,2832	0,2826	0,2969	0,2846	0,2918
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	0,1973	0,2463	0,2587	0,2814	0,3051	0,3117	0,2686	0,2888
De 2 a 10 anys	0,2366	0,2962	0,2612	0,2781	0,2700	0,2986	0,2810	0,2944
Més de 10 anys	0,2772	0,3058	0,2808	0,2879	0,2736	0,2804	0,2679	0,2826
TIPUS DE JORNADA								
Completa	0,2479	0,3011	0,2665	0,2784	0,2610	0,2792	0,2600	0,2786
Parcial	0,3296	0,3668	0,3581	0,3715	0,3187	0,3432	0,3881	0,3665
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	0,2678	0,3210	0,2907	0,2988	0,2886	0,3042	0,2903	0,3068
Temporal	0,1885	0,2298	0,2691	0,2787	0,3233	0,3092	0,2952	0,2904

Al contrari del que ha ocorregut en el cas de les dones, entre els homes treballadors incorporats recentment a l'empresa la desigualtat ha descendit significativament després de molts anys creixent, la qual cosa els ha permés situar-se en valors de desigualtat menors que els d'Espanya. No obstant això, el grup dels homes que fa que treballen entre dos i deu anys en l'empresa a la Comunitat ha vist incrementar la concentració salarial, i per això ja és el grup en què més desigualtat en el repartiment de la massa salarial es detecta, encara que continua sent més baix que la dels seus homòlegs a Espanya. Degut,

sobretot, als diferents tipus de jornada assumits entre ells, l'evolució es manté igual en termes de salari/hora.

Taula 43: Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
OCUPACIÓ	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Directors i gerents	0,2578	0,2696	0,2761	0,2817	0,2769	0,2915	0,3008	0,3124
Tècnics i professionals	0,2814	0,2983	0,2608	0,2548	0,2638	0,2555	0,2682	0,2627
Empleats administratius	0,2535	0,2642	0,2226	0,2475	0,2074	0,2365	0,2351	0,2351
Restauració i comerç	0,1923	0,2170	0,2200	0,1977	0,2031	0,2021	0,2104	0,2089
Serveis de salut	0,2788		0,2041	0,2351	0,1688	0,2158	0,2305	0,2322
Serveis de protecció i seguretat	0,1966	0,2097	0,2162	0,2496	0,2013	0,2382	0,2264	0,2400
Treballadors qualificats	0,1794	0,2102	0,1740	0,1973	0,1762	0,2045	0,1825	0,2053
Treballadors no qualificats	0,1362	0,1585	0,1578	0,1759	0,1715	0,1759	0,1664	0,1837
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	0,2784	0,3301	0,2769	0,2891	0,2715	0,2848	0,2726	0,2907
No responsable	0,2094	0,2470	0,2374	0,2503	0,2270	0,2493	0,2352	0,2506
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	0,1823	0,2217	0,2053	0,2373	0,2045	0,2303	0,2031	0,2292
De 2 a 10 anys	0,2327	0,2768	0,2369	0,2545	0,2340	0,2598	0,2418	0,2578
Més de 10 anys	0,2685	0,2926	0,2648	0,2686	0,2547	0,2631	0,2487	0,2650
TIPUS DE JORNADA								
Completa	0,2434	0,2904	0,2623	0,2758	0,2549	0,2728	0,2579	0,2747
Parcial	0,2795	0,3226	0,2777	0,3003	0,2214	0,2431	0,2437	0,2641
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	0,2574	0,3011	0,2675	0,2798	0,2576	0,2744	0,2609	0,2777
Temporal	0,1680	0,2061	0,2069	0,2259	0,2096	0,2249	0,2075	0,2282

Pel que fa al tipus de jornada, entre els homes a temps complet es manté constant, mentre que entre els que tenen una jornada parcial s'incrementa la desigualtat, i arriba a obtindre un valor de 0,3881. També s'observa un manteniment de la desigualtat entre els que gaudeixen d'un contracte indefinit, i disminueix la concentració salarial entre els treballadors temporals. A Espanya ha augmentat lleugerament la concentració salarial entre els treballadors amb un contracte indefinit.

Analitzant la concentració en salaris per hora s'observa que s'incrementa entre els homes a la Comunitat, independentment del tipus de jornada, però no arriba als nivells d'Espanya. També per tipus de contracte s'observa que l'increment en els dos tipus que

ha patit el conjunt de treballadors a Espanya fa que la Comunitat se situe en valors de més igualtat en el repartiment dels salaris entre indefinits i entre temporals en termes de salari/hora.

Salari anual i salari hora. Gènere

La concentració de gènere s'ha incrementat en pràcticament totes les ocupacions en aquests últims quatre anys, especialment entre les ocupacions de restauració i en els serveis de salut. La relativa bona notícia ve de part del descens de la desigualtat de gènere entre les i els treballadors que ocupen llocs de direcció o gerència, així com entre els i les treballadores no qualificades. A Espanya, el comportament ha sigut similar, excepte perquè entre els llocs directius continua augmentant la concentració salarial (vegeu la figura 107 i la taula 44). Això es tradueix també en un descens de la desigualtat salarial entre gèneres entre les persones que ocupen llocs de responsabilitat en l'empresa. En conseqüència, en aquests últims quatre anys s'ha vist una desigualtat més elevada de gènere entre les persones que no ocupen càrrecs de responsabilitat que entre les que sí que els ocupen, tant a la Comunitat com a Espanya. Si s'atén la concentració en termes de salari/hora, es veu que aquest descens entre la desigualtat dels i les directives no es produeix, a més que s'observa un creixement alt de la concentració salarial en els serveis de protecció i seguretat (vegeu la figura 108 i la taula 45). Per part seua, fer els càlculs de l'índex de concentració en termes de salari/hora ens porta a concloure un increment d'aquest índex de gènere entre les persones que ocupen llocs de responsabilitat, la qual cosa sembla més lògic per les grans diferències salarials existents entre aquesta mena de treballadors/ores.

Per part seua, entre les persones que treballen des de fa menys de dos anys en l'empresa, la concentració de gènere ha disminuït molt aquests últims quatre anys, que és una bona notícia perquè se situava en valors molt alts en 2014, i ara, fins i tot, és superior la de les persones que treballen en l'empresa entre dos i deu anys, la desigualtat de les quals continua creixent, i aquest fet es repeteix en tots els grups.

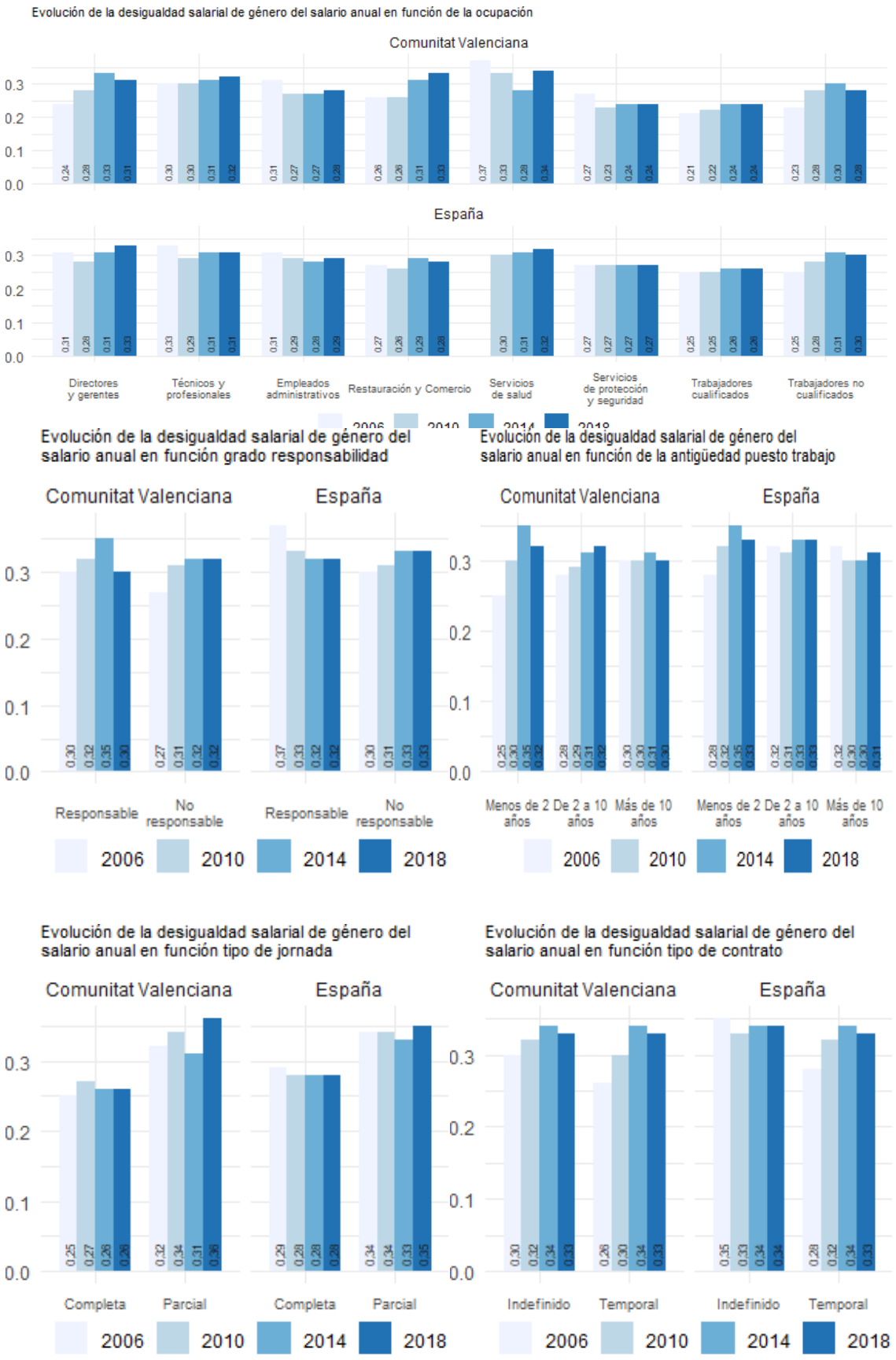


Figura 107. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

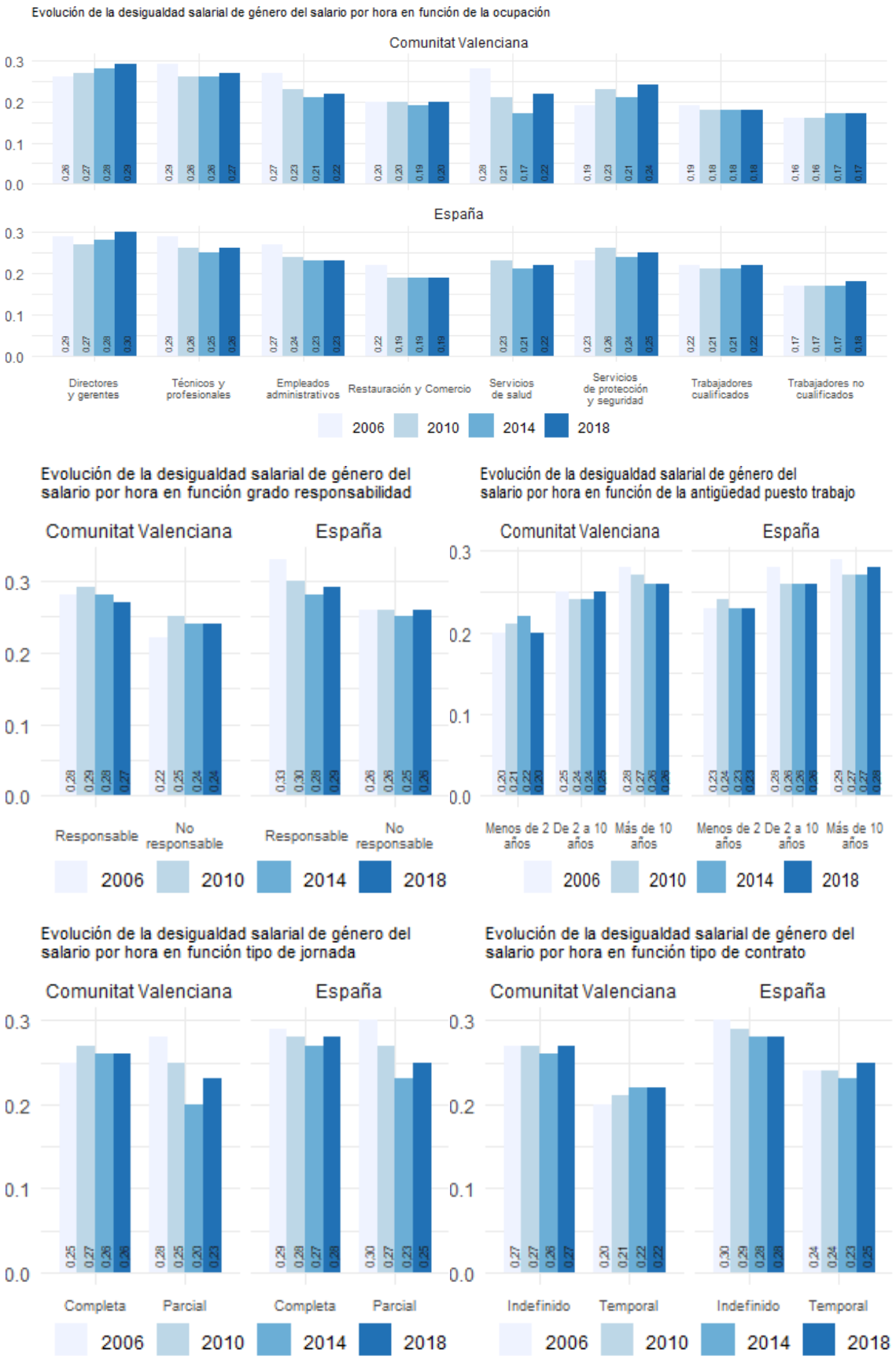


Figura 108. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

En termes de salari/hora preocupa especialment l'increment de la desigualtat entre els i les treballadores que treballen des de fa més de dos anys en l'empresa, i més encara entre les que fa més de deu, tant a la Comunitat com a Espanya.

Pel que fa al tipus de jornada, tant entre els treballadors a temps parcial com entre els de temps complet, el repartiment de la massa salarial és més desigual després d'aquests quatre anys, mentre que a Espanya no ha canviat. També s'ha mantingut constant la concentració salarial entre els qui tenen un contracte indefinit o un contracte temporal, tant a la Comunitat com a Espanya. En termes de salari/hora, la concentració salarial s'ha incrementat en tots els grups, independentment del tipus de jornada o de contracte.

Taula 44: Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
OCUPACIÓ	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Directors i gerents	0,2384	0,3085	0,2841	0,2795	0,3277	0,3088	0,3086	0,3290
Tècnics i professionals	0,3039	0,3253	0,3038	0,2923	0,3133	0,3059	0,3198	0,3087
Empleats administratius	0,3081	0,3094	0,2738	0,2872	0,2736	0,2850	0,2848	0,2867
Restauració i comerç	0,2617	0,2692	0,2595	0,2643	0,3106	0,2884	0,3307	0,2768
Serveis de salut	0,3715		0,3286	0,2969	0,2823	0,3061	0,3418	0,3173
Serveis de protecció i seguretat	0,2734	0,2716	0,2337	0,2665	0,2427	0,2743	0,2441	0,2664
Treballadors qualificats	0,2103	0,2526	0,2175	0,2453	0,2379	0,2560	0,2358	0,2569
Treballadors no qualificats	0,2325	0,2524	0,2782	0,2793	0,3035	0,3095	0,2805	0,2971
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	0,3023	0,3673	0,3164	0,3253	0,3528	0,3227	0,2999	0,3187
No responsable	0,2716	0,3013	0,3082	0,3146	0,3199	0,3288	0,3198	0,3251
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	0,2505	0,2839	0,2975	0,3191	0,3492	0,3484	0,3177	0,3329
De 2 a 10 anys	0,2823	0,3196	0,2895	0,3090	0,3114	0,3283	0,3202	0,3251
Més de 10 anys	0,3027	0,3217	0,2970	0,2968	0,3096	0,3001	0,3013	0,3114
TIPUS DE JORNADA								
Completa	0,2475	0,2934	0,2677	0,2789	0,2621	0,2760	0,2647	0,2793
Parcial	0,3250	0,3409	0,3400	0,3450	0,3124	0,3326	0,3628	0,3511
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	0,3047	0,3454	0,3198	0,3290	0,3354	0,3360	0,3266	0,3391
Temporal	0,2557	0,2792	0,3041	0,3173	0,3375	0,3418	0,3322	0,3296

Taula 45: Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari per hora en funció de les característiques laborals del treballador/a a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
OCUPACIÓ	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Directors i gerents	0,2623	0,2929	0,2738	0,2690	0,2836	0,2822	0,2876	0,2976
Tècnics i professionals	0,2872	0,2945	0,2578	0,2566	0,2570	0,2506	0,2652	0,2568
Empleats administratius	0,2657	0,2684	0,2262	0,2420	0,2110	0,2300	0,2247	0,2319
Restauració i comerç	0,1954	0,2225	0,1992	0,1912	0,1931	0,1897	0,2000	0,1938
Serveis de salut	0,2766		0,2138	0,2321	0,1681	0,2075	0,2165	0,2220
Serveis de protecció i seguretat	0,1858	0,2257	0,2289	0,2592	0,2067	0,2445	0,2388	0,2491
Treballadors qualificats	0,1895	0,2229	0,1807	0,2109	0,1839	0,2116	0,1839	0,2157
Treballadors no qualificats	0,1642	0,1732	0,1625	0,1724	0,1659	0,1687	0,1658	0,1765
RESPONSABILITAT EN L'ORGANITZACIÓ								
Responsable	0,2833	0,3322	0,2926	0,2958	0,2777	0,2845	0,2740	0,2929
No responsable	0,2246	0,2605	0,2454	0,2573	0,2364	0,2527	0,2426	0,2560
ANTIGUITAT								
Menys de 2 anys	0,1974	0,2330	0,2098	0,2374	0,2195	0,2275	0,2010	0,2280
De 2 a 10 anys	0,2462	0,2810	0,2390	0,2605	0,2408	0,2601	0,2473	0,2616
Més de 10 anys	0,2787	0,2946	0,2718	0,2704	0,2620	0,2664	0,2642	0,2755
TIPUS DE JORNADA								
Completa	0,2474	0,2898	0,2666	0,2781	0,2587	0,2713	0,2632	0,2763
Parcial	0,2759	0,3012	0,2536	0,2709	0,2037	0,2274	0,2298	0,2469
TIPUS DE CONTRACTE								
Indefinit	0,2661	0,3045	0,2726	0,2857	0,2631	0,2768	0,2678	0,2818
Temporal	0,1966	0,2361	0,2103	0,2409	0,2222	0,2347	0,2218	0,2452

7.2.3. Característiques de l'empresa

Salari anual i salari hora. Conjunt de persones treballadores

L'agrupació de les persones treballadores segons el sector d'activitat a la qual es dedica l'empresa ens porta a observar la ruptura de la tendència creixent que es produïa en quasi tots els sectors en la majoria. No obstant això, hi ha altres sectors com l'hostaleria en què la concentració econòmica continua creixent, la qual cosa fa que se situe en valors alts. No obstant això, si ens fixem en la concentració en termes de salari/hora, l'hostaleria és una de les que presenta valors més baixos a causa de la presència important de contractes a temps parcial. Per tant, no és tant la concentració salarial el que ha de preocupar-nos en aquest sector, sinó els tipus de contractació sense jornades completes. No obstant això, en termes de salari/hora sí que ha de ser posada l'atenció en les grans desigualtats que s'observen entre els i les treballadores de les activitats immobiliàries i financeres, ja que són els sectors econòmics on la tendència creixent és més acusada. Les activitats

sanitàries i els serveis socials que, no obstant això, tenien una trajectòria de reducció gradual de la concentració, en 2018 l'han incrementada, tant a la Comunitat Valenciana com a Espanya, també en termes de salari/hora (vegeu la figura 109, la figura 110, la figura 111, la figura 112, la taula 46 i la taula 47).

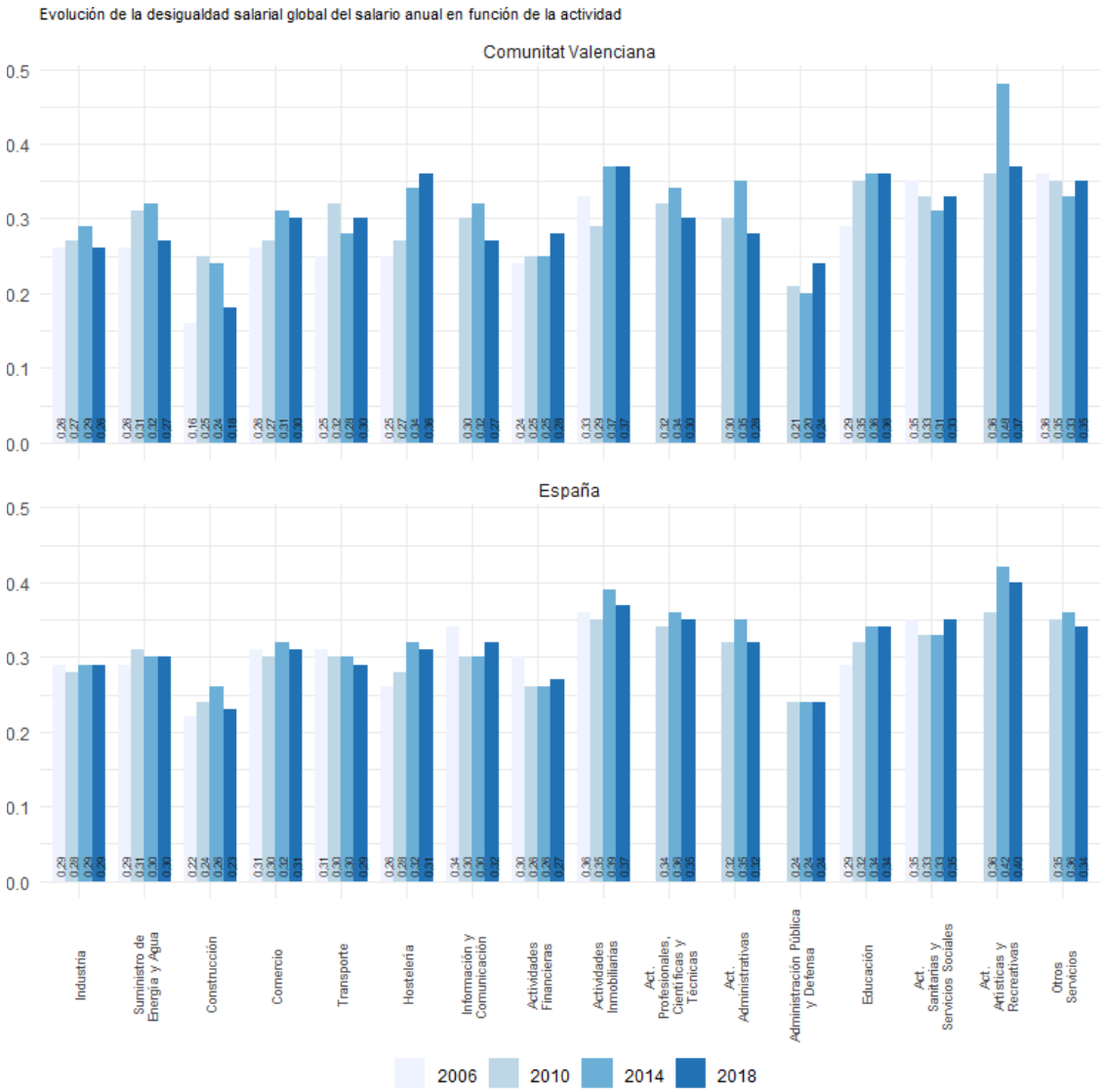


Figura 109. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I).

En les microempreses i petites empreses la desigualtat s'ha aconseguit reduir una mica després d'una tendència ascendent molt marcada, però continuen sent les empreses on la concentració salarial és superior, igual que a Espanya. Per part seua, entre les empreses mitjanes de la Comunitat les desigualtats s'incrementen, però es mantenen en valors més baixos, mentre que entre les grans empreses augmenta fins a aconseguir nivells quasi iguals que en les petites empreses. La mateixa evolució s'observa a Espanya. No obstant

això, insistint en la importància de mirar la concentració dels salaris/hora, s'observa que, després d'un augment en les mitjanes empreses, aquestes se situen ja entre les que més desigualtat tenen en el repartiment de la massa salarial, seguides molt de prop de les grans empreses. Aquestes diferències de resultats respecte als del salari anual són conseqüència de la presència superior de jornades parcials en les petites empreses. No obstant això, cal recordar la importància d'observar els dos indicadors, ja que d'aquests s'obtenen diferents conclusions.

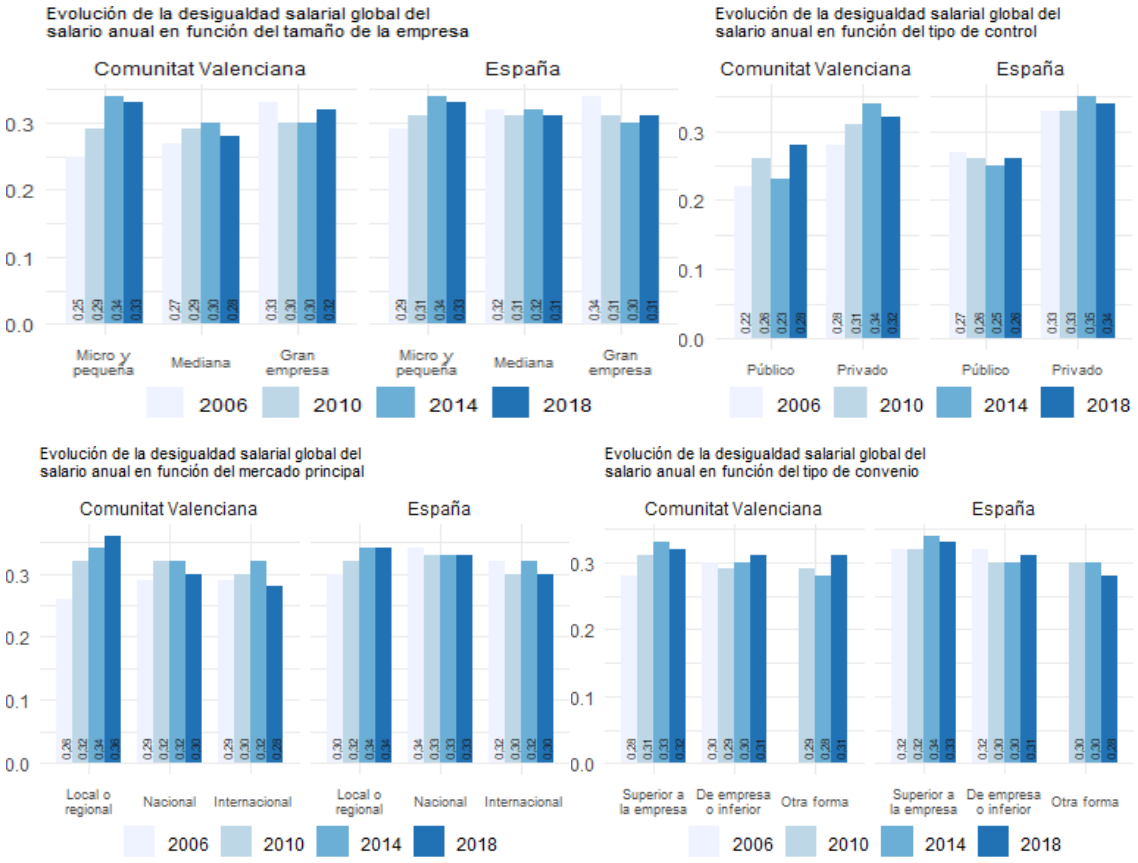


Figura 110. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II).

Cal fer un esment especial a l'increment observat en la concentració salarial en termes anuals de les empreses dependents de l'Administració pública, mentre que en les del sector privat descendeix, encara que es manté en valors superiors. A Espanya el comportament ha sigut similar. Si mirem els salaris per hora, veiem que els resultats es confirmen. Mereixen una atenció especial, per tant, les empreses públiques i les administracions públiques.

En les empreses d'àmbit local de la Comunitat la concentració segueix augmentant, mentre que en les d'àmbit nacional i internacional s'observa per fi una ruptura d'aquesta tendència creixent que s'observava amb anterioritat. Aquest fet es confirma en termes de salari/hora. A Espanya els canvis han sigut mínims.

Taula 46: Evolució de l'índex de Gini en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
ACTIVITAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Indústria	0,2627	0,2934	0,2704	0,2835	0,2854	0,2906	0,2643	0,2865
Subministrament d'energia i aigua	0,2607	0,2941	0,3081	0,3147	0,3241	0,3039	0,2728	0,3016
Construcció	0,1624	0,2215	0,2471	0,2433	0,2425	0,2594	0,1840	0,2273
Comerç	0,2648	0,3123	0,2712	0,3042	0,3096	0,3231	0,3024	0,3109
Transport	0,2547	0,3108	0,3159	0,3013	0,2750	0,2971	0,3022	0,2875
Hostaleria	0,2472	0,2588	0,2709	0,2832	0,3414	0,3231	0,3606	0,3136
Informació i comunicació		0,3407	0,2951	0,3046	0,3160	0,3043	0,2654	0,3159
Activitats financeres	0,2375	0,2971	0,2546	0,2589	0,2547	0,2579	0,2750	0,2712
Activitats immobiliàries	0,3264	0,3649	0,2889	0,3523	0,3716	0,3915	0,3716	0,3732
Act. professionals, científiques i tècniques			0,3231	0,3407	0,3438	0,3563	0,3034	0,3526
Act. administratives			0,2958	0,3235	0,3480	0,3478	0,2828	0,3246
Administració pública i defensa			0,2071	0,2434	0,2000	0,2367	0,2374	0,2439
Educació	0,2866	0,2942	0,3475	0,3209	0,3616	0,3350	0,3643	0,3355
Act. sanitàries i serveis socials	0,3459	0,3547	0,3256	0,3344	0,3102	0,3319	0,3314	0,3459
Act. artístiques i recreatives			0,3570	0,3580	0,4768	0,4198	0,3660	0,4049
Altres serveis	0,3604		0,3503	0,3494	0,3298	0,3565	0,3543	0,3403
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	0,2523	0,2941	0,2947	0,3106	0,3382	0,3426	0,3252	0,3308
Mitjana	0,2738	0,3188	0,2923	0,3052	0,2959	0,3160	0,2754	0,3147
Gran empresa	0,3252	0,3357	0,3043	0,3088	0,2976	0,3047	0,3160	0,3083
TIPUS DE CONTROL								
Públic	0,2243	0,2741	0,2615	0,2637	0,2312	0,2522	0,2764	0,2559
Privat	0,2811	0,3282	0,3131	0,3301	0,3403	0,3501	0,3155	0,3410
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	0,2555	0,2956	0,3169	0,3216	0,3382	0,3385	0,3552	0,3382
Nacional	0,2937	0,3366	0,3180	0,3252	0,3182	0,3279	0,2965	0,3290
Internacional	0,2866	0,3247	0,3036	0,3006	0,3236	0,3155	0,2782	0,2992
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	0,2753	0,3209	0,3077	0,3199	0,3311	0,3427	0,3192	0,3348
D'empresa o inferior	0,2993	0,3154	0,2877	0,3038	0,2951	0,3017	0,3143	0,3142
Una altra forma			0,2860	0,2970	0,2761	0,2983	0,3098	0,2831

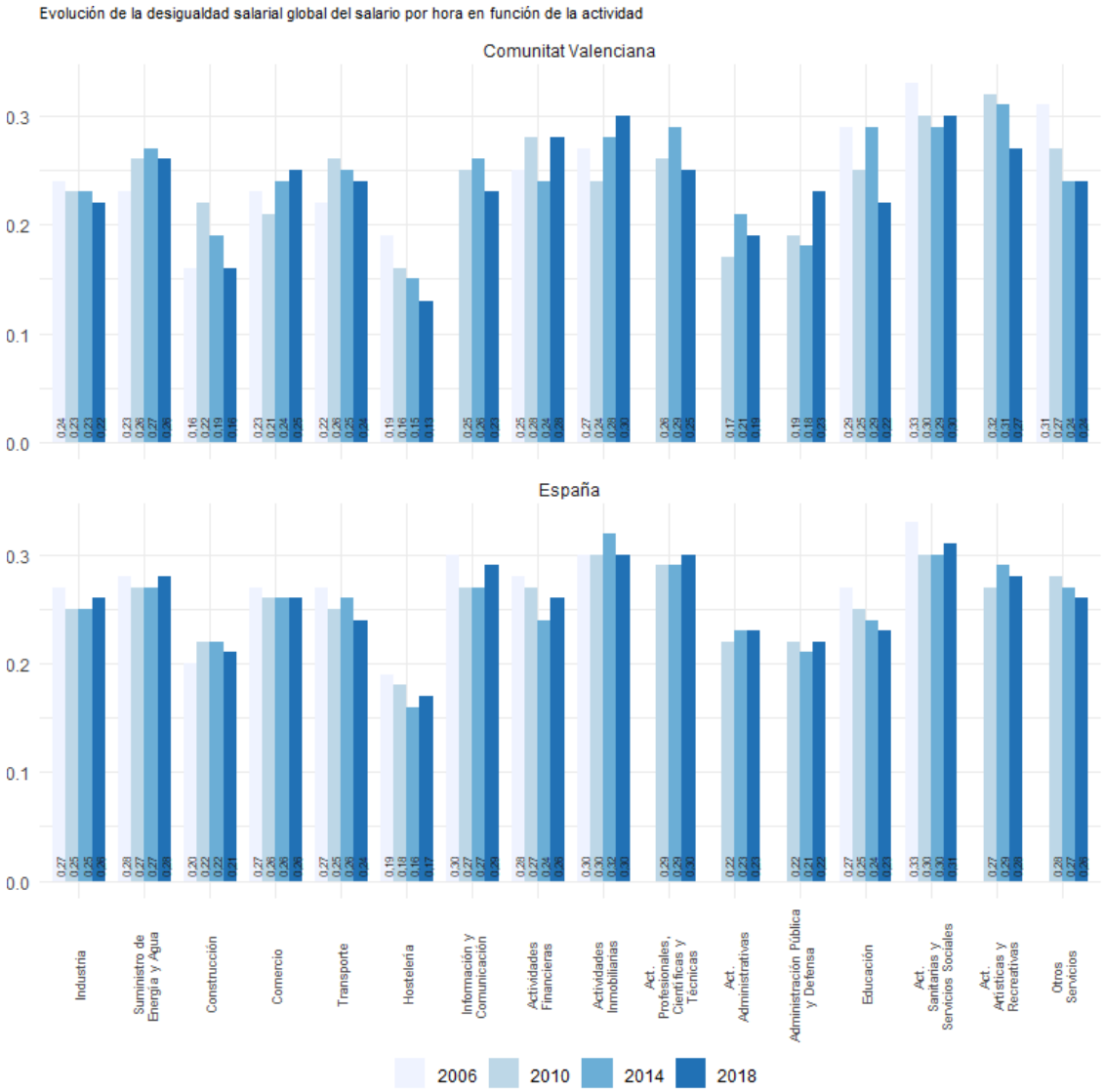


Figura 111. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I).

Per part seua, entre les empreses subjectes a un conveni sectorial, autonòmic o provincial la desigualtat disminueix lleugerament, mentre que creix en les que gaudeixen d'un conveni d'empresa, igual que ocorre a Espanya. En termes de salari per hora, aquest creixement de la desigualtat en les que tenen un conveni d'empresa es veu accentuat, i se situa com el grup de treballadors amb més concentració dels salaris per hora.

Taula 47: Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
ACTIVITAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Indústria	0,2423	0,2708	0,2333	0,2533	0,2341	0,2535	0,2244	0,2566
Subministrament d'energia i aigua	0,2329	0,2829	0,2628	0,2742	0,2717	0,2743	0,2614	0,2759
Construcció	0,1625	0,2018	0,2204	0,2171	0,1925	0,2248	0,1603	0,2067
Comerç	0,2264	0,2733	0,2129	0,2600	0,2367	0,2588	0,2489	0,2573
Transport	0,2215	0,2708	0,2597	0,2510	0,2499	0,2573	0,2369	0,2443
Hostaleria	0,1909	0,1903	0,1590	0,1794	0,1542	0,1574	0,1328	0,1655
Informació i comunicació		0,3050	0,2451	0,2673	0,2603	0,2678	0,2320	0,2937
Activitats financeres	0,2493	0,2835	0,2816	0,2664	0,2380	0,2446	0,2794	0,2632
Activitats immobiliàries	0,2746	0,3040	0,2442	0,2979	0,2807	0,3150	0,2996	0,2951
Act. professionals, científiques i tècniques			0,2613	0,2921	0,2883	0,2929	0,2455	0,2966
Act. administratives			0,1721	0,2167	0,2112	0,2263	0,1937	0,2316
Administració pública i defensa			0,1943	0,2246	0,1810	0,2142	0,2284	0,2203
Educació	0,2936	0,2744	0,2549	0,2543	0,2902	0,2434	0,2224	0,2258
Act. sanitàries i serveis socials	0,3348	0,3278	0,3033	0,3019	0,2898	0,2954	0,2979	0,3072
Act. artístiques i recreatives			0,3215	0,2749	0,3141	0,2893	0,2745	0,2827
Altres serveis	0,3090		0,2688	0,2789	0,2403	0,2662	0,2396	0,2559
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	0,2260	0,2538	0,2293	0,2520	0,2378	0,2554	0,2254	0,2521
Mitjana	0,2438	0,2832	0,2585	0,2639	0,2392	0,2640	0,2660	0,2644
Gran empresa	0,2767	0,3002	0,2654	0,2710	0,2571	0,2627	0,2728	0,2704
TIPUS DE CONTROL								
Públic	0,1942	0,2632	0,2519	0,2447	0,2242	0,2329	0,2406	0,2326
Privat	0,2484	0,2853	0,2477	0,2719	0,2500	0,2720	0,2421	0,2710
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	0,2253	0,2622	0,2678	0,2719	0,2536	0,2631	0,2678	0,2662
Nacional	0,2668	0,3046	0,2634	0,2827	0,2571	0,2751	0,2541	0,2820
Internacional	0,2531	0,2863	0,2497	0,2629	0,2603	0,2707	0,2513	0,2689
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	0,2431	0,2820	0,2449	0,2637	0,2376	0,2631	0,2433	0,2644
D'empresa o inferior	0,2617	0,2879	0,2527	0,2642	0,2476	0,2641	0,2856	0,2761
Una altra forma			0,2709	0,2730	0,2621	0,2671	0,2491	0,2567

Salari anual i salari hora. Treballadores

L'estudi de la concentració salarial en el grup de les dones treballadores en termes de salari anual ens porta a detectar, en general, una reducció de la concentració excepte en les activitats financeres, les administracions públiques o les activitats sanitàries, en les

quals s'incrementa. A més, hi ha altres grups en què, malgrat disminuir la concentració, es continua estant en valors molt alts respecte als altres, com són les activitats immobiliàries o artístiques i recreatives. En el cas de les activitats sanitàries, a més, aquest creixement ve després d'un descens continuat de la concentració salarial femenina. A Espanya, l'increment més alt s'observa en informació i comunicació, i les activitats immobiliàries i les activitats artístiques també se situen com els sectors d'activitat que presenten més concentració.

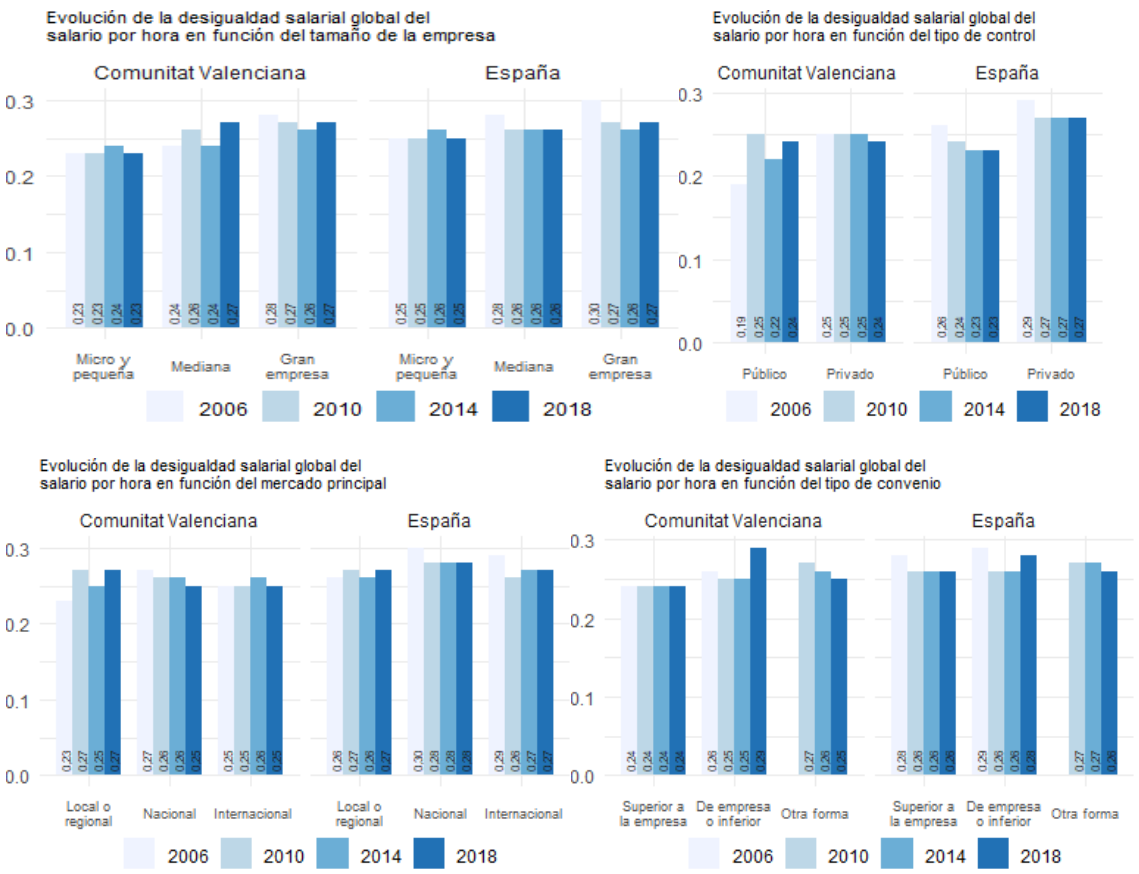


Figura 112. Evolució de l'índex de Gini en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II).

En termes de salari anual, es confirma el creixement de la concentració salarial entre les dones dels sectors financer i de l'Administració pública, i creix també entre les que es dediquen a les activitats artístiques. A Espanya, s'observa el creixement de la desigualtat en quasi tots els sectors d'activitat, excepte en construcció i educació (vegeu la figura 113, la figura 114, la taula 48 i la taula 49).

Pel que fa a la grandària de l'empresa, només entre treballadores de les grans empreses s'incrementa la concentració salarial, igual que a Espanya, i així es trenca el creixement continu que es podia observar de la desigualtat en les petites empreses. Si atenem els salaris per hora, aquest increment de la concentració s'observa en les mitjanes i les grans empreses de la Comunitat i només en les grans d'Espanya (vegeu la figura 115, la figura 116, la taula 48 i la taula 49).

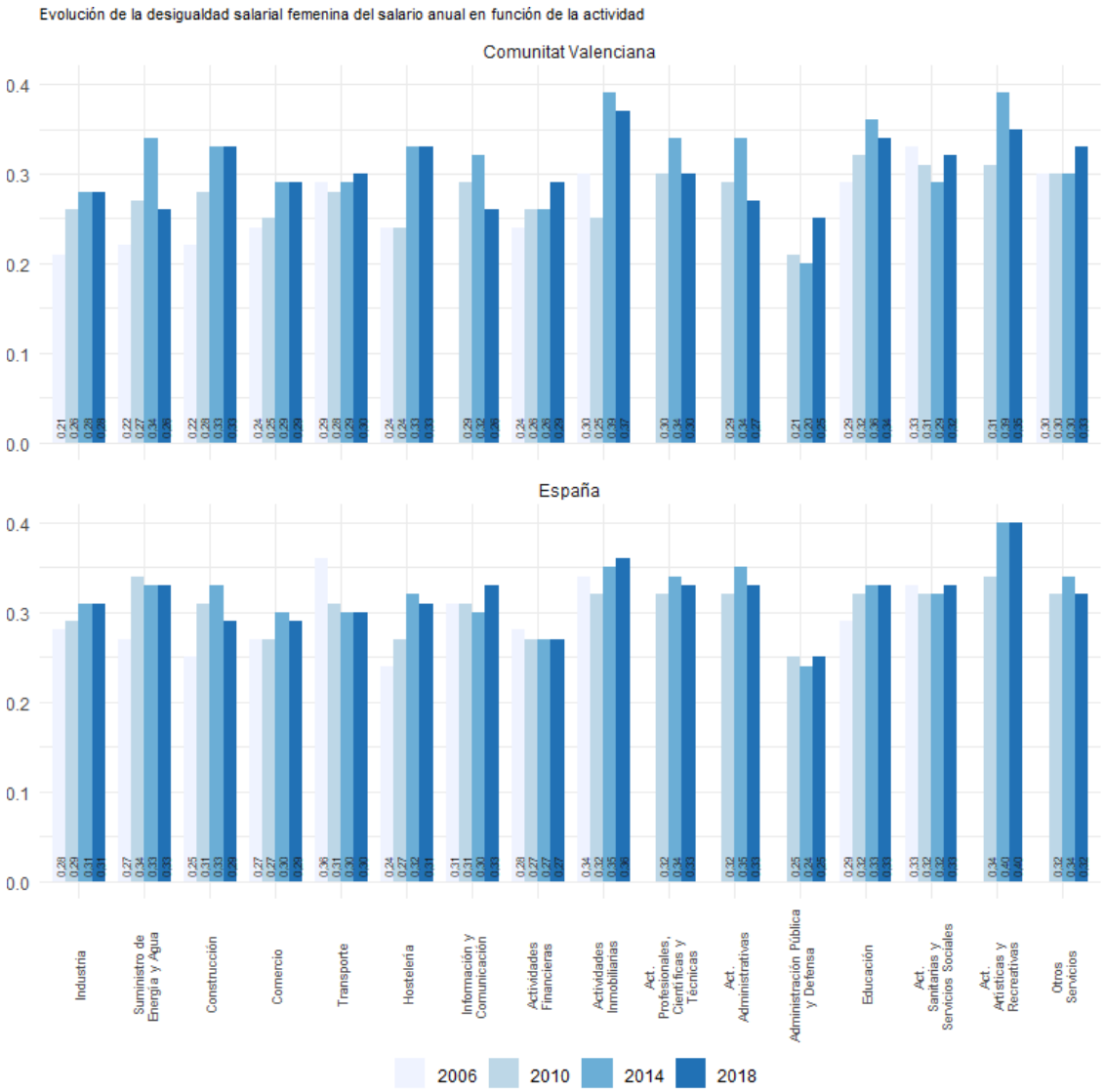


Figura 113. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I).

A la Comunitat Valenciana s'incrementa la desigualtat en salari anual en el sector públic, si bé continua sent superior la de les empreses del sector privat, en què aquesta concentració ha descendit lleugerament, igual que a Espanya. No obstant això, veient la concentració del salari per hora, s'observa un creixement d'aquesta entre les treballadores

del sector públic, que fa que la concentració en aquest sector supere la de les dones del sector privat. En el conjunt d'Espanya, no obstant això, continua sent superior la concentració entre les dones del sector privat que entre les del sector públic.

Taula 48: Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
ACTIVITAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Indústria	0,2078	0,2816	0,2648	0,2934	0,2786	0,3146	0,2809	0,3122
Subministrament d'energia i aigua	0,2191	0,2749	0,2681	0,3414	0,3374	0,3319	0,2560	0,3280
Construcció	0,2218	0,2549	0,2844	0,3061	0,3317	0,3322	0,3291	0,2879
Comerç	0,2400	0,2710	0,2495	0,2723	0,2908	0,3041	0,2946	0,2945
Transport	0,2857	0,3585	0,2827	0,3125	0,2854	0,3040	0,2964	0,2989
Hostaleria	0,2364	0,2432	0,2424	0,2710	0,3265	0,3201	0,3276	0,3116
Informació i comunicació		0,3126	0,2887	0,3079	0,3229	0,3015	0,2604	0,3251
Activitats financeres	0,2437	0,2758	0,2579	0,2670	0,2608	0,2682	0,2937	0,2737
Activitats immobiliàries	0,2992	0,3387	0,2458	0,3201	0,3903	0,3521	0,3655	0,3634
Act. professionals, científiques i tècniques			0,2993	0,3242	0,3371	0,3427	0,2956	0,3331
Act. administratives			0,2913	0,3224	0,3421	0,3530	0,2740	0,3289
Administració pública i defensa			0,2138	0,2466	0,1960	0,2435	0,2479	0,2465
Educació	0,2921	0,2917	0,3249	0,3198	0,3623	0,3270	0,3354	0,3328
Act. sanitàries i serveis socials	0,3265	0,3342	0,3135	0,3226	0,2917	0,3192	0,3204	0,3341
Act. artístiques i recreatives			0,3073	0,3381	0,3879	0,3989	0,3495	0,3970
Altres serveis	0,2957		0,3025	0,3220	0,3017	0,3373	0,3283	0,3209
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	0,2750	0,2995	0,2965	0,3140	0,3470	0,3496	0,3436	0,3371
Mitjana	0,2686	0,3093	0,2988	0,3145	0,3067	0,3277	0,2883	0,3286
Gran empresa	0,3053	0,3206	0,3076	0,3164	0,2987	0,3119	0,3219	0,3167
TIPUS DE CONTROL								
Públic	0,2195	0,2463	0,2542	0,2585	0,2193	0,2471	0,2670	0,2480
Privat	0,2853	0,3190	0,3076	0,3311	0,3447	0,3554	0,3266	0,3483
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	0,2917	0,3179	0,3377	0,3415	0,3570	0,3563	0,3804	0,3588
Nacional	0,2753	0,3194	0,3079	0,3256	0,3256	0,3364	0,2976	0,3356
Internacional	0,2483	0,2982	0,2829	0,2999	0,3083	0,3118	0,2865	0,3093
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	0,2877	0,3205	0,3088	0,3265	0,3442	0,3529	0,3397	0,3481
D'empresa o inferior	0,2480	0,3066	0,2817	0,3167	0,2974	0,3098	0,3162	0,3252
Una altra forma			0,2814	0,2763	0,2578	0,2843	0,3124	0,2700

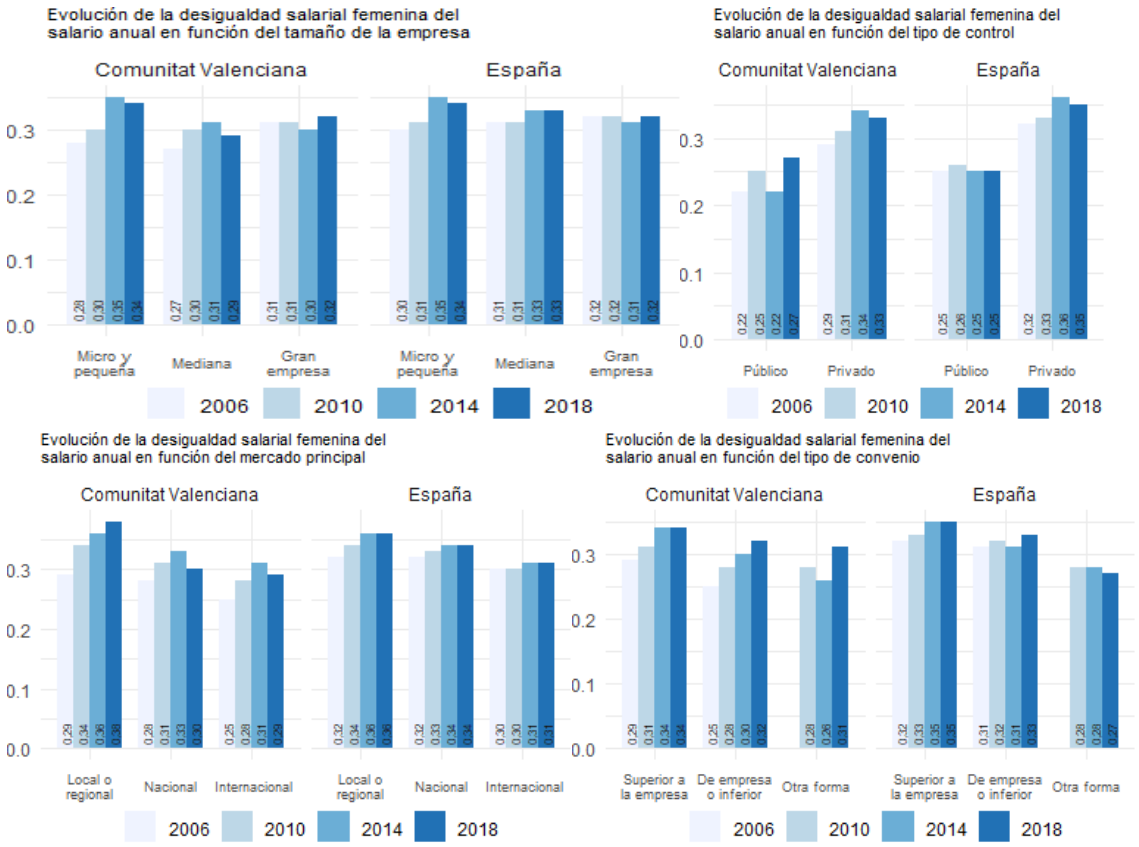


Figura 114. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II).

Per tipus de mercat, a la Comunitat s'observa un creixement de la desigualtat en el repartiment salarial entre les dones de les petites empreses, mentre que entre les de les mitjanes o les grans empreses la desigualtat es redueix en termes de salari anual. Però en termes de salari per hora, també s'observa un creixement continuat en les empreses el mercat de les quals és d'àmbit nacional, i a Espanya es veu un creixement de la desigualtat en el repartiment de la massa salarial en tots els tipus d'empreses.

Finalment, la concentració salarial en termes de salari anual augmenta entre les treballadores que estan sota un conveni d'empresa o inferior, mentre que aconsegueix parar el creixement entre les que ho estan sota un conveni sectorial, autonòmic o provincial. En termes de salari per hora, es confirma aquest creixement. A Espanya també creix la desigualtat entre les dones, independentment de la mena de conveni.

Taula 49: Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
ACTIVITAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Indústria	0,1782	0,2480	0,2051	0,2485	0,1990	0,2568	0,2073	0,2597
Subministrament d'energia i aigua	0,1704	0,2456	0,2188	0,2786	0,2684	0,2681	0,2806	0,2806
Construcció	0,2032	0,2013	0,1858	0,2320	0,2543	0,2674	0,2144	0,2230
Comerç	0,1898	0,2300	0,1919	0,2132	0,2117	0,2246	0,2186	0,2301
Transport	0,2109	0,2772	0,2284	0,2376	0,2371	0,2383	0,2184	0,2372
Hostaleria	0,1684	0,1662	0,1156	0,1503	0,1200	0,1374	0,1078	0,1513
Informació i comunicació		0,2775	0,2275	0,2633	0,2548	0,2589	0,2087	0,2890
Activitats financeres	0,2464	0,2611	0,2746	0,2653	0,2309	0,2452	0,2869	0,2683
Activitats immobiliàries	0,2264	0,2648	0,2204	0,2534	0,3060	0,2675	0,2886	0,2766
Act. professionals, científiques i tècniques			0,2319	0,2645	0,2684	0,2685	0,2239	0,2709
Act. administratives			0,1441	0,1902	0,1791	0,1961	0,1464	0,2028
Administració pública i defensa			0,1986	0,2259	0,1735	0,2128	0,2369	0,2191
Educació	0,2989	0,2792	0,2638	0,2606	0,2863	0,2375	0,2128	0,2278
Act. sanitàries i serveis socials	0,3179	0,3061	0,2861	0,2878	0,2689	0,2770	0,2845	0,2918
Act. artístiques i recreatives			0,1973	0,2395	0,1961	0,2362	0,2602	0,2702
Altres serveis	0,2396		0,2042	0,2459	0,2206	0,2417	0,2028	0,2357
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	0,2301	0,2489	0,2148	0,2352	0,2236	0,2399	0,2145	0,2391
Mitjana	0,2250	0,2673	0,2488	0,2595	0,2289	0,2591	0,2694	0,2627
Gran empresa	0,2510	0,2851	0,2623	0,2699	0,2504	0,2584	0,2749	0,2711
TIPUS DE CONTROL								
Públic	0,1824	0,2425	0,2425	0,2399	0,2138	0,2250	0,2377	0,2289
Privat	0,2376	0,2661	0,2259	0,2537	0,2343	0,2561	0,2312	0,2589
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	0,2446	0,2760	0,2756	0,2779	0,2596	0,2649	0,2738	0,2708
Nacional	0,2333	0,2801	0,2312	0,2652	0,2385	0,2624	0,2478	0,2738
Internacional	0,2029	0,2606	0,2333	0,2505	0,2291	0,2518	0,2330	0,2701
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	0,2404	0,2750	0,2300	0,2523	0,2306	0,2539	0,2425	0,2598
D'empresa o inferior	0,2016	0,2777	0,2398	0,2694	0,2242	0,2561	0,2844	0,2738
Una altra forma			0,2595	0,2531	0,2456	0,2477	0,2502	0,2465

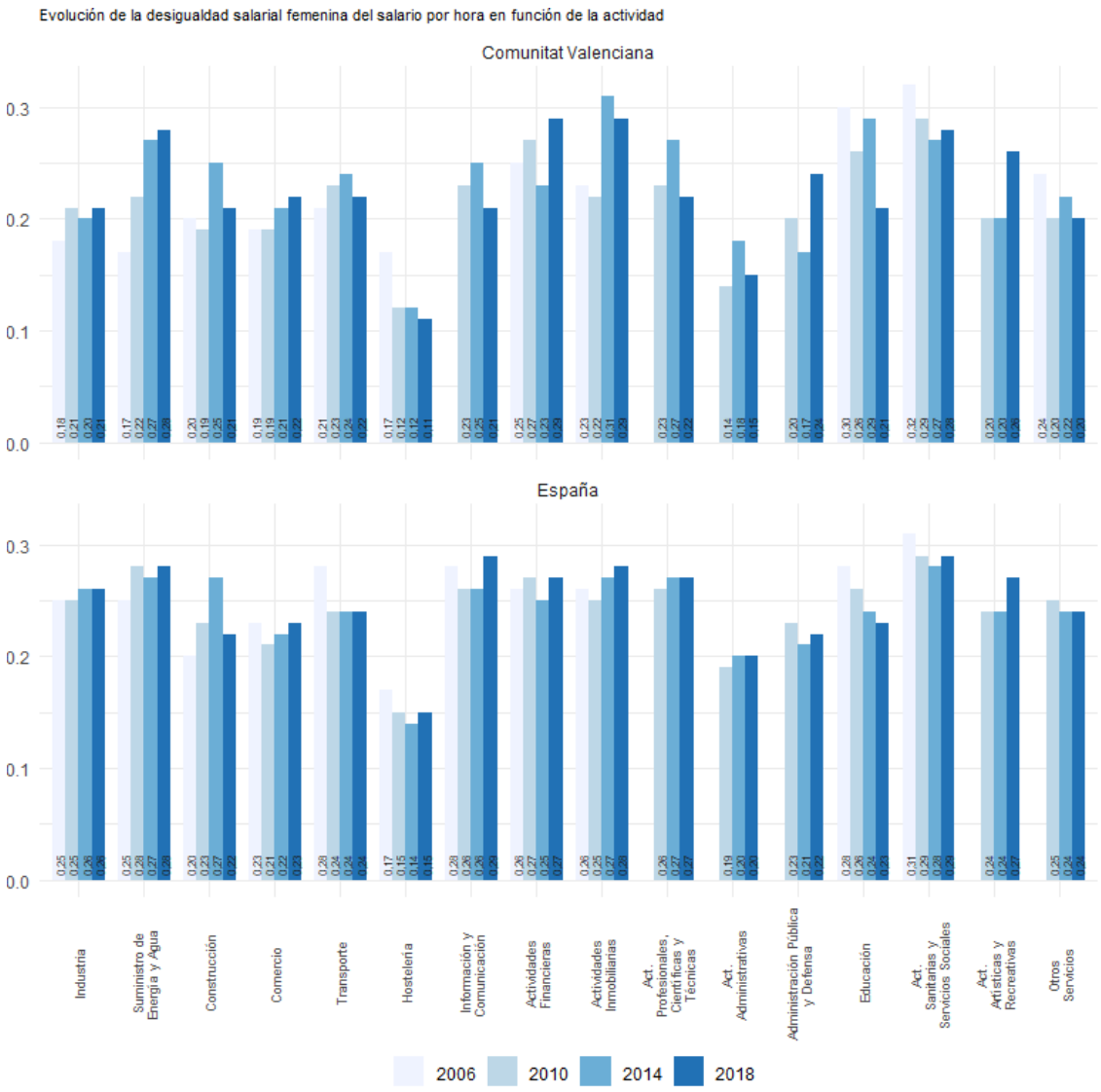


Figura 115. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I).

Salari anual i salari hora. Treballadors

De l'anàlisi de la concentració salarial masculina a la Comunitat Valenciana (vegeu la figura 117, la figura 119, la taula 50 i la taula 51) es desprén un increment d'aquesta entre els treballadors del sector del transport, del financer, de les administracions públiques i de les activitats sanitàries. En els altres sectors, o s'estabilitza o descendeix. En el cas d'Espanya s'observa el mateix comportament de descens o estabilització, excepte en informació i comunicació, activitats immobiliàries, Administració pública i sanitàries, en què creix lleugerament. En termes de salari per hora, a la Comunitat es confirmen tots els increments excepte el del sector del transport, en què descendeix la concentració dels salaris/hora entre els homes, a conseqüència d'un increment de les jornades parcials en aquests també.

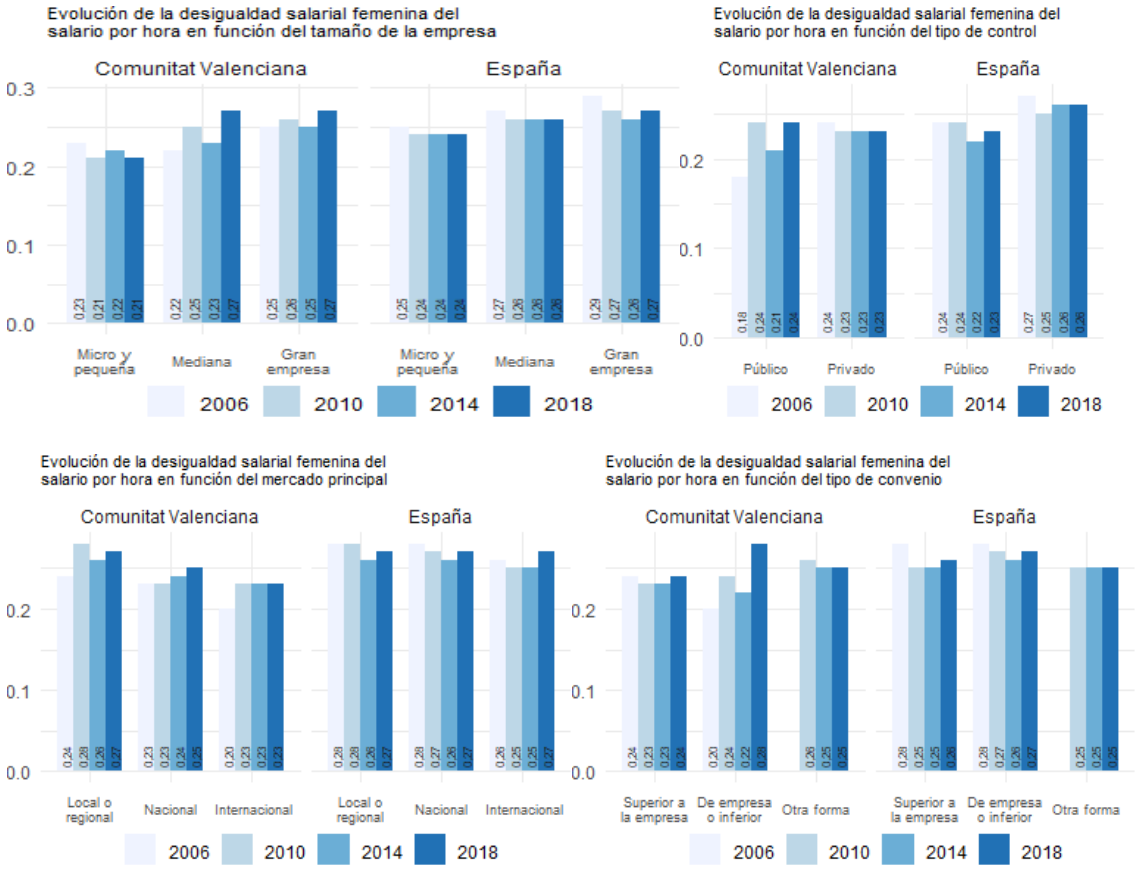


Figura 116. Evolució de l'índex de Gini femení en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II).

Si atenem la grandària de l'empresa, s'observa que la desigualtat creix entre els homes de les grans empreses, i descendeix entre els de les xicotetes, malgrat continuar sent el tipus d'empresa en què les seues desigualtats salarials són superiors. El mateix es pot observar a Espanya. En termes de salari/hora, on més creix és entre els treballadors de les mitjanes empreses, on arriben a igualar, fins i tot, la desigualtat que hi ha en les grans empreses presents a la Comunitat (vegeu la figura 118, la figura 120, la taula 53 i la taula 54).

També en el cas dels homes de la Comunitat Valenciana s'incrementen les desigualtats entre ells en el sector públic i es redueix en el sector privat. En el cas d'Espanya aquest increment en el sector públic no es percep, i es manté pràcticament estable la desigualtat masculina en aquest sector des del començament de l'enquesta. Si mirem els salaris/hora, el creixement de la desigualtat masculina en el sector públic es manté, i és indicatiu que no obeïa exclusivament un increment de les jornades parcials, sinó un increment de les

diferències salarials en si mateix. Per part seua, en el sector privat de la Comunitat s'estabilitza la concentració, igual que ocorre a Espanya.

Taula 50: Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
ACTIVITAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Indústria	0,2617	0,2853	0,2580	0,2723	0,2745	0,2756	0,2461	0,2709
Subministrament d'energia i aigua	0,2617	0,2923	0,3049	0,3047	0,3176	0,2950	0,2753	0,2931
Construcció	0,1554	0,2178	0,2373	0,2327	0,2248	0,2473	0,1572	0,2182
Comerç	0,2543	0,3156	0,2672	0,3087	0,3031	0,3181	0,2896	0,3037
Transport	0,2468	0,3022	0,3217	0,2968	0,2680	0,2946	0,2938	0,2832
Hostaleria	0,2348	0,2598	0,2765	0,2775	0,3322	0,3155	0,3827	0,3016
Informació i comunicació		0,3422	0,2822	0,2966	0,3090	0,3011	0,2500	0,3053
Activitats financeres	0,2054	0,2786	0,2252	0,2330	0,2338	0,2294	0,2220	0,2507
Activitats immobiliàries	0,3021	0,3569	0,2948	0,3666	0,3253	0,4216	0,3855	0,3685
Act. professionals, científiques i tècniques			0,3201	0,3289	0,3100	0,3442	0,2889	0,3470
Act. administratives			0,2290	0,2820	0,2848	0,3052	0,2453	0,2887
Administració pública i defensa			0,1935	0,2343	0,1948	0,2279	0,2269	0,2373
Educació	0,2703	0,2968	0,3932	0,3188	0,3599	0,3478	0,3985	0,3393
Act. sanitàries i serveis socials	0,2872	0,3554	0,3239	0,3320	0,3328	0,3367	0,2994	0,3447
Act. artístiques i recreatives			0,3634	0,3573	0,5282	0,4200	0,3719	0,4036
Altres serveis	0,3549		0,3015	0,3398	0,3141	0,3437	0,3274	0,3269
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	0,2267	0,2773	0,2762	0,2924	0,3107	0,3214	0,2956	0,3085
Mitjana	0,2609	0,3062	0,2596	0,2808	0,2653	0,2918	0,2569	0,2899
Gran empresa	0,2851	0,3193	0,2809	0,2839	0,2759	0,2809	0,2984	0,2874
TIPUS DE CONTROL								
Públic	0,2267	0,2955	0,2638	0,2638	0,2349	0,2530	0,2802	0,2612
Privat	0,2614	0,3159	0,2934	0,3098	0,3129	0,3276	0,2906	0,3172
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	0,2224	0,2705	0,2903	0,2956	0,3080	0,3126	0,3252	0,3106
Nacional	0,2811	0,3294	0,3003	0,3100	0,2956	0,3097	0,2837	0,3126
Internacional	0,2723	0,3173	0,2975	0,2884	0,3168	0,3059	0,2583	0,2844
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	0,2533	0,3086	0,2878	0,2989	0,2993	0,3191	0,2912	0,3097
D'empresa o inferior	0,2702	0,3027	0,2650	0,2808	0,2735	0,2832	0,2986	0,2921
Una altra forma			0,2881	0,3209	0,2892	0,3124	0,3056	0,2984

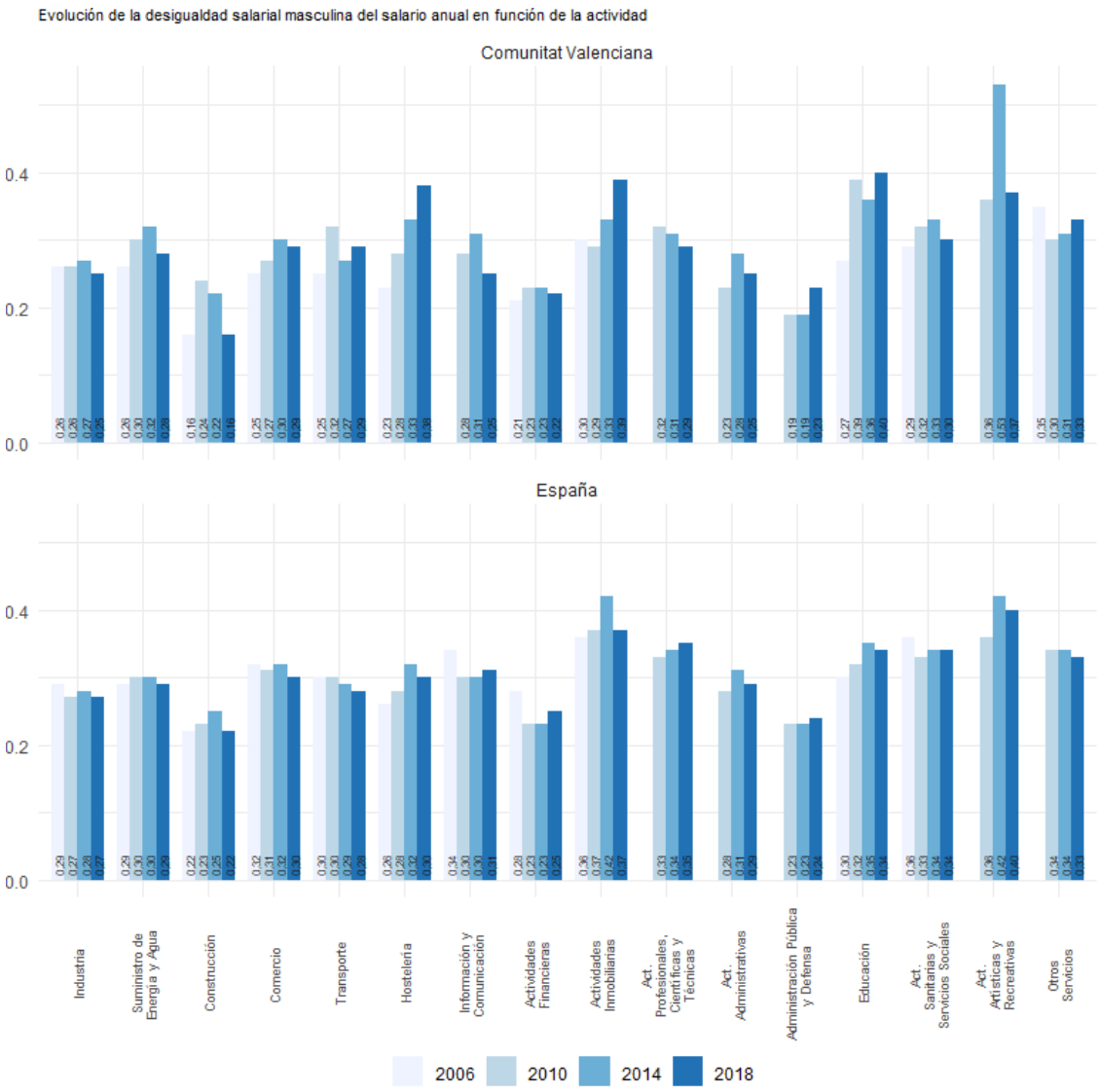


Figura 117. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I).

Per tipus de mercat de les empreses, continua sent en les d'àmbit local en les quals s'incrementa la desigualtat, en aquest cas entre els homes mateixos, i pot observar-se un descens d'aquesta entre treballadors d'empreses que venen a Espanya o internacionalment, ressenyable després de molts anys de creixement d'aquesta. A Espanya s'ha estabilitzat la concentració salarial entre els homes en els tres tipus d'empreses. En termes de salari/hora, a la Comunitat s'incrementa no només en les d'àmbit local, sinó també en les d'àmbit nacional, en què no para de créixer. A Espanya es pot apreciar un increment de la desigualtat masculina en tots els tipus d'empresa.

Taula 51: Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
ACTIVITAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Indústria	0,2471	0,2680	0,2306	0,2477	0,2345	0,2467	0,2212	0,2511
Subministrament d'energia i aigua	0,2404	0,2843	0,2654	0,2699	0,2692	0,2737	0,2549	0,2737
Construcció	0,1577	0,2018	0,2255	0,2149	0,1810	0,2183	0,1497	0,2038
Comerç	0,2369	0,2896	0,2215	0,2863	0,2485	0,2759	0,2636	0,2707
Transport	0,2231	0,2697	0,2654	0,2537	0,2522	0,2620	0,2410	0,2462
Hostaleria	0,2074	0,2059	0,2027	0,2000	0,1833	0,1750	0,1541	0,1776
Informació i comunicació		0,3096	0,2375	0,2643	0,2605	0,2685	0,2307	0,2926
Activitats financeres	0,2319	0,2742	0,2637	0,2508	0,2306	0,2292	0,2505	0,2479
Activitats immobiliàries	0,2856	0,3216	0,2411	0,3293	0,2257	0,3590	0,3330	0,3131
Act. professionals, científiques i tècniques			0,2735	0,2973	0,2803	0,2990	0,2615	0,3065
Act. administratives			0,1812	0,2341	0,2208	0,2457	0,2125	0,2485
Administració pública i defensa			0,1863	0,2193	0,1795	0,2135	0,2205	0,2195
Educació	0,2751	0,2635	0,2279	0,2376	0,2930	0,2529	0,2257	0,2194
Act. sanitàries i serveis socials	0,2956	0,3384	0,3124	0,3128	0,3199	0,3194	0,2887	0,3251
Act. artístiques i recreatives			0,3674	0,2894	0,3797	0,3146	0,2776	0,2872
Altres serveis	0,3148		0,2787	0,2903	0,2231	0,2791	0,2733	0,2654
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	0,2178	0,2509	0,2320	0,2558	0,2398	0,2606	0,2278	0,2560
Mitjana	0,2444	0,2821	0,2501	0,2584	0,2335	0,2601	0,2597	0,2605
Gran empresa	0,2594	0,2953	0,2581	0,2620	0,2542	0,2578	0,2661	0,2639
TIPUS DE CONTROL								
Públic	0,2077	0,2813	0,2589	0,2464	0,2301	0,2391	0,2404	0,2351
Privat	0,2452	0,2870	0,2511	0,2740	0,2509	0,2752	0,2432	0,2729
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	0,2107	0,2507	0,2593	0,2650	0,2451	0,2598	0,2622	0,2612
Nacional	0,2721	0,3083	0,2718	0,2862	0,2605	0,2785	0,2529	0,2837
Internacional	0,2482	0,2839	0,2479	0,2572	0,2670	0,2720	0,2484	0,2618
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	0,2376	0,2817	0,2475	0,2652	0,2347	0,2648	0,2406	0,2642
D'empresa o inferior	0,2469	0,2813	0,2400	0,2517	0,2472	0,2595	0,2792	0,2689
Una altra forma			0,2858	0,2970	0,2756	0,2896	0,2472	0,2695

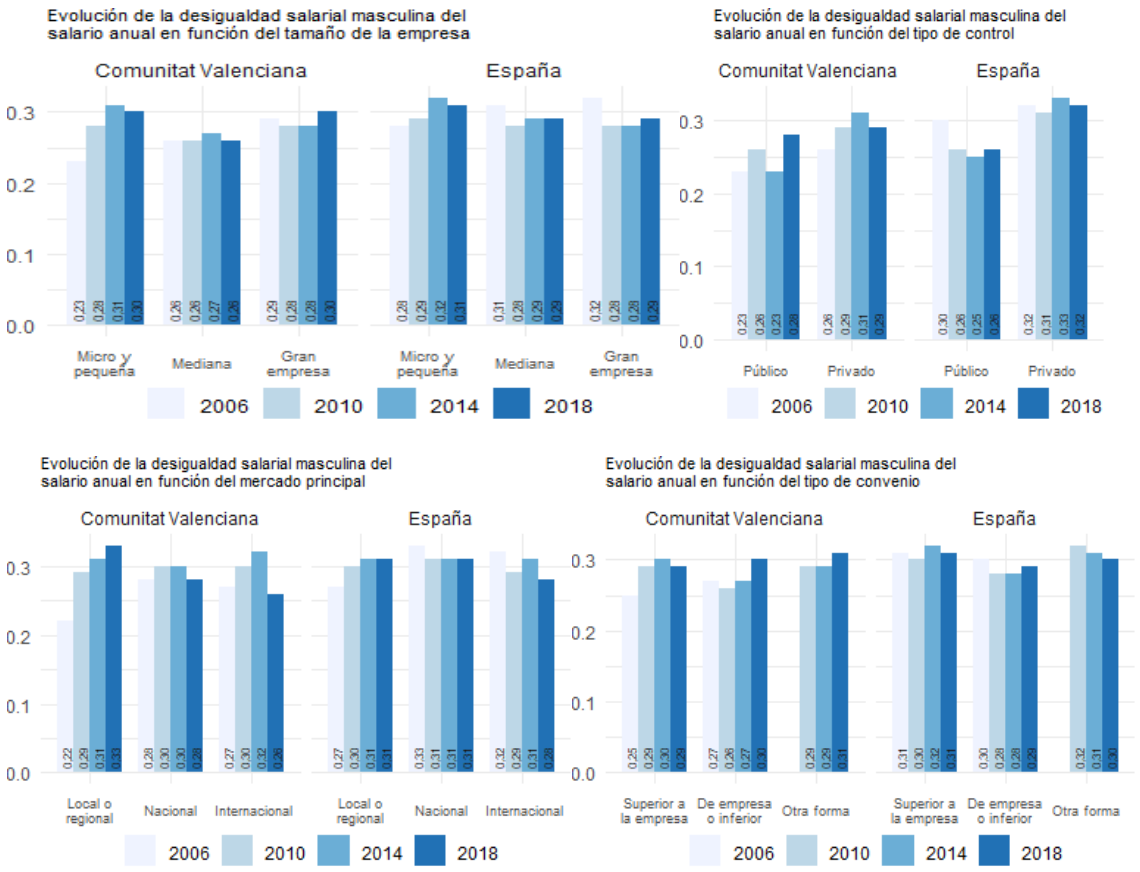


Figura 118. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II).

El tipus de conveni continua sent determinant en la concentració, i s'observa un creixement d'aquesta entre els treballadors que es troben subjectes a un conveni d'empresa o inferior, encara que continua sent encara superior entre els que estan subjectes a un conveni d'àmbit superior. El mateix ocorre a Espanya. En termes de salari per hora, l'increment de la desigualtat salarial entre els treballadors amb un conveni d'empresa ha sigut tan acusat que supera amb escreix la desigualtat dels que estan subjectes a un conveni sectorial. També a Espanya es detecta aquest fet.

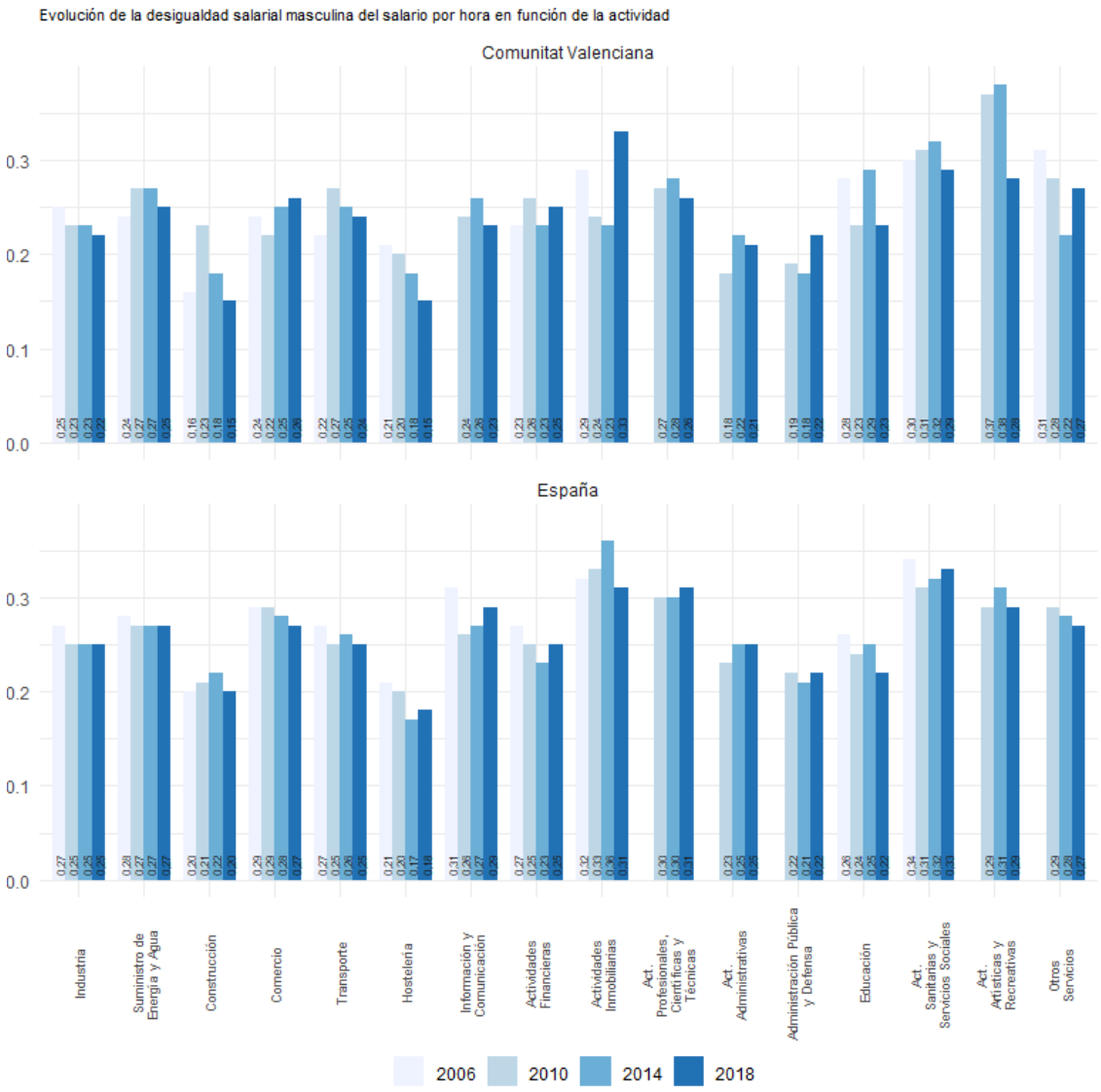


Figura 119. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I).

Salari anual i salari hora. Gènere

De l'anàlisi de la desigualtat salarial de gènere (vegeu la figura 121 i la taula 52) es desprén un increment de la desigualtat entre els i les treballadores d'empreses dedicades al sector del transport, de l'hostaleria, en les empreses financeres, immobiliàries i administracions públiques, encara que en aquestes últimes la desigualtat es manté en valors baixos. A Espanya les variacions han sigut xicotetes, excepte en el sector de la informació i les comunicacions en què l'increment de la desigualtat ha sigut notable. Si atenem el repartiment desigual de la massa salarial entre gèneres en termes de salari per hora, trobem que on més creix és en les empreses financeres, en l'Administració pública i en les activitats artístiques (vegeu la figura 123 i la taula 53).

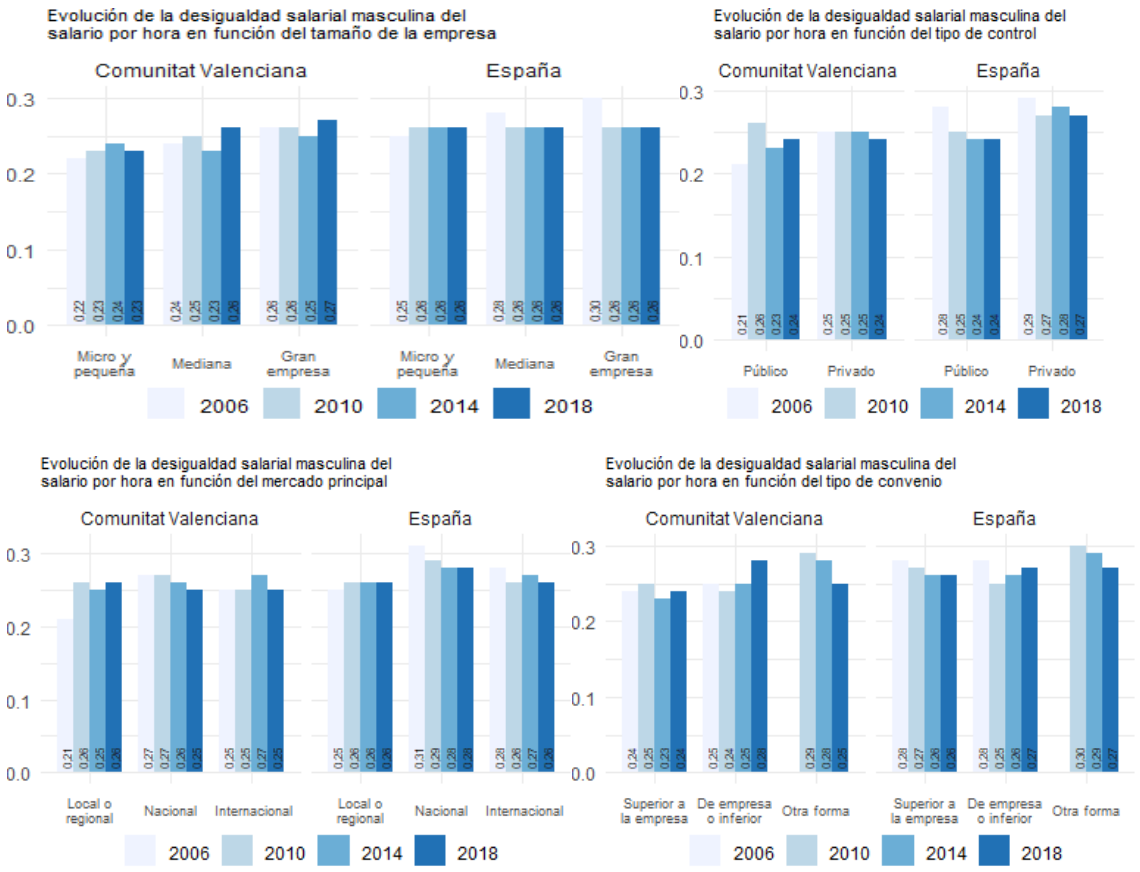


Figura 120. Evolució de l'índex de Gini masculí en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II).

Si s'atén la grandària de l'empresa, la concentració de gènere del salari anual s'ha incrementat només en les grans empreses, i s'ha aconseguit, així, trencar la senda de creixement en les petites i les mitjanes empreses. El mateix comportament s'ha produït en el conjunt d'Espanya també (vegeu la figura 122 i la taula 52). No obstant això, en termes de salari/hora, la desigualtat de gènere s'incrementa en les mitjanes i les grans empreses de la Comunitat, i se superen, així, els valors que s'observen en el conjunt d'Espanya.

La desigualtat de gènere a la Comunitat també s'ha incrementat entre els i les treballadores del sector públic, però ha aconseguit descendir al mateix temps entre els del sector privat, encara que continua mantenint-se en xifres molt altes en aquest sector. A Espanya, la desigualtat de gènere en el sector públic no ha patit cap variació respecte a la dada de fa quatre anys, i es manté en nivells relativament baixos. Si atenem la concentració de gènere del salari per hora s'observa un creixement significatiu en el sector públic, que li fa superar, fins i tot, la desigualtat de gènere present entre els i les treballadores del sector privat, al contrari del que ocorre a Espanya, en què la desigualtat

en el sector privat continua sent superior que en el públic, malgrat la pujada registrada en aquest últim en els últims quatre anys.

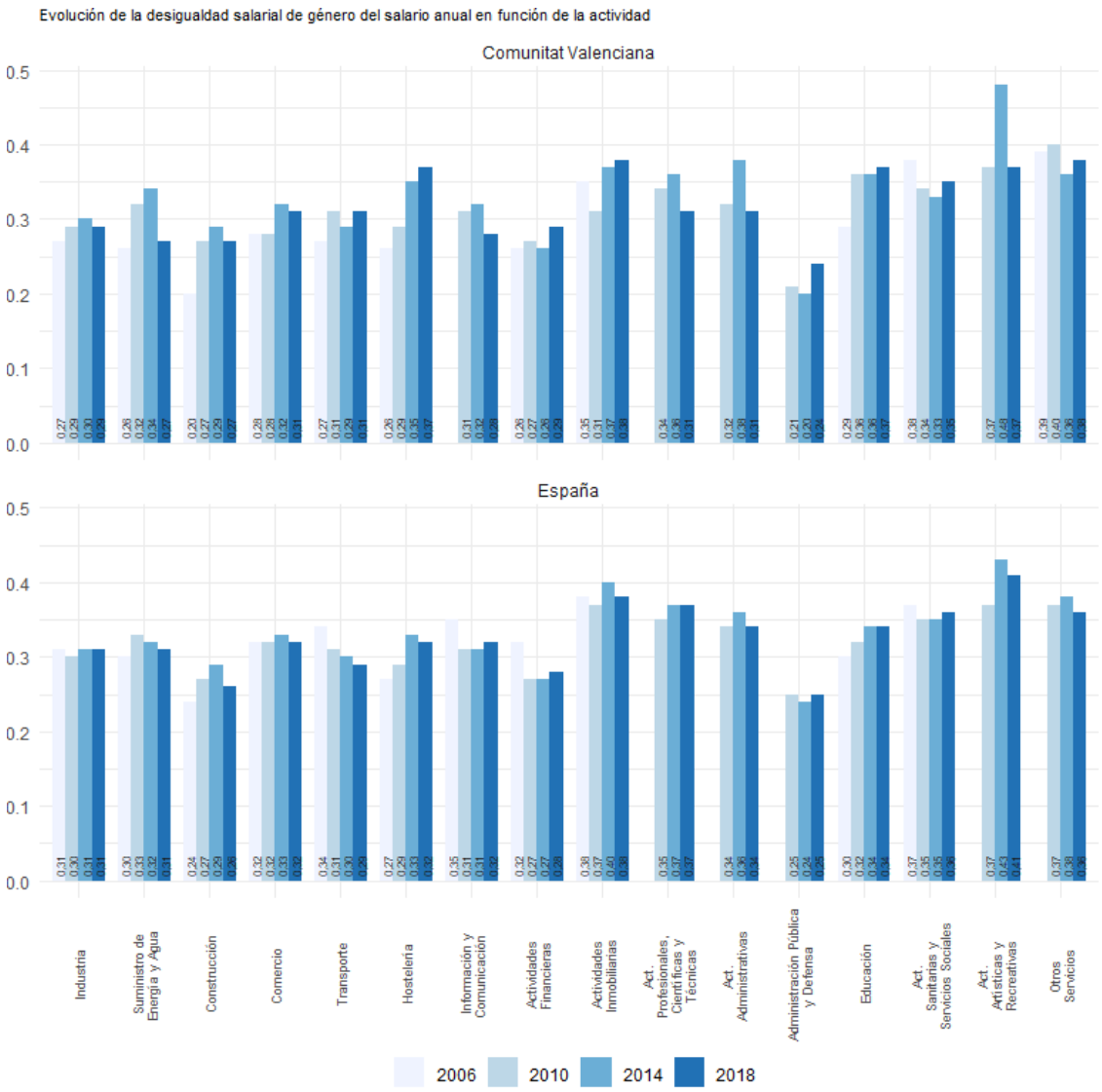


Figura 121. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I).

Pel que fa a la mena de mercat on venen els seus productes, a la Comunitat s'observa que en les empreses d'àmbit local la desigualtat de gènere mesurada en termes de salari anual continua la tendència creixent des de 2006, i se situa ja en valors pròxims al 0,40, indicatiu d'una gran desigualtat entre gèneres en el repartiment de la massa salarial. Mentrestant, en les empreses d'àmbit nacional i internacional s'ha aconseguit trencar la tendència alcista en aquesta última enquesta de 2018. Mentrestant, a Espanya no ha patit variacions cap dels tres tipus d'empresa. En termes de salari per hora, en les empreses d'àmbit local

i regional els i les treballadores pateixen un increment en la concentració salarial de gènere, així com ocorre en els tres tipus d'empreses del conjunt d'Espanya.

Taula 52: Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari anual en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
ACTIVITAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Indústria	0,2719	0,3096	0,2907	0,3003	0,3044	0,3110	0,2907	0,3066
Subministrament d'energia i aigua	0,2622	0,3003	0,3193	0,3333	0,3383	0,3200	0,2707	0,3148
Construcció	0,1986	0,2421	0,2688	0,2741	0,2890	0,2940	0,2683	0,2568
Comerç	0,2806	0,3244	0,2824	0,3165	0,3217	0,3339	0,3135	0,3219
Transport	0,2701	0,3356	0,3086	0,3080	0,2863	0,3008	0,3140	0,2934
Hostaleria	0,2588	0,2667	0,2899	0,2924	0,3543	0,3282	0,3679	0,3201
Informació i comunicació		0,3474	0,3106	0,3110	0,3229	0,3080	0,2830	0,3238
Activitats financeres	0,2608	0,3179	0,2726	0,2710	0,2626	0,2668	0,2859	0,2790
Activitats immobiliàries	0,3515	0,3814	0,3147	0,3663	0,3706	0,4046	0,3804	0,3813
Act. professionals, científiques i tècniques			0,3377	0,3547	0,3605	0,3691	0,3140	0,3652
Act. administratives			0,3209	0,3416	0,3760	0,3640	0,3071	0,3407
Administració pública i defensa			0,2091	0,2464	0,2045	0,2387	0,2393	0,2463
Educació	0,2856	0,2958	0,3625	0,3224	0,3618	0,3393	0,3708	0,3368
Act. sanitàries i serveis socials	0,3800	0,3715	0,3403	0,3514	0,3259	0,3477	0,3512	0,3624
Act. artístiques i recreatives			0,3665	0,3653	0,4759	0,4270	0,3669	0,4084
Altres serveis	0,3935		0,4037	0,3746	0,3572	0,3764	0,3839	0,3606
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	0,2750	0,3086	0,3076	0,3230	0,3552	0,3551	0,3422	0,3448
Mitjana	0,2888	0,3329	0,3132	0,3182	0,3152	0,3274	0,2860	0,3255
Gran empresa	0,3603	0,3517	0,3134	0,3175	0,3070	0,3130	0,3218	0,3139
TIPUS DE CONTROL								
Públic	0,2268	0,2844	0,2652	0,2667	0,2369	0,2548	0,2800	0,2586
Privat	0,2999	0,3417	0,3290	0,3443	0,3579	0,3633	0,3302	0,3548
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	0,2785	0,3072	0,3218	0,3268	0,3433	0,3427	0,3603	0,3419
Nacional	0,3101	0,3477	0,3337	0,3358	0,3322	0,3372	0,3056	0,3380
Internacional	0,3149	0,3385	0,3148	0,3131	0,3343	0,3254	0,2984	0,3099
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	0,2940	0,3308	0,3208	0,3313	0,3483	0,3534	0,3316	0,3454
D'empresa o inferior	0,3417	0,3305	0,3065	0,3174	0,3120	0,3141	0,3233	0,3279
Una altra forma			0,2891	0,3033	0,2870	0,3022	0,3104	0,2860

Taula 53: Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
ACTIVITAT	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**	**C. Valenciana**	**Espanya**
Indústria	0,2425	0,2790	0,2419	0,2633	0,2385	0,2642	0,2322	0,2650
Subministrament d'energia i aigua	0,2179	0,2826	0,2631	0,2833	0,2783	0,2765	0,2704	0,2798
Construcció	0,1896	0,2021	0,2094	0,2239	0,2250	0,2446	0,1978	0,2168
Comerç	0,2301	0,2764	0,2163	0,2662	0,2412	0,2618	0,2505	0,2603
Transport	0,2185	0,2743	0,2525	0,2478	0,2471	0,2511	0,2348	0,2419
Hostaleria	0,1986	0,1954	0,1741	0,1845	0,1613	0,1605	0,1360	0,1675
Informació i comunicació		0,3089	0,2575	0,2711	0,2613	0,2693	0,2386	0,2959
Activitats financeres	0,2637	0,2978	0,2959	0,2761	0,2453	0,2520	0,2866	0,2670
Activitats immobiliàries	0,2889	0,3123	0,2610	0,3122	0,2753	0,3271	0,3164	0,3004
Act. professionals, científiques i tècniques			0,2721	0,3029	0,3040	0,3024	0,2540	0,3047
Act. administratives			0,1868	0,2218	0,2240	0,2307	0,2005	0,2343
Administració pública i defensa			0,1954	0,2266	0,1853	0,2151	0,2294	0,2213
Educació	0,2932	0,2730	0,2494	0,2530	0,2918	0,2465	0,2282	0,2257
Act. sanitàries i serveis socials	0,3619	0,3424	0,3217	0,3195	0,3056	0,3144	0,3165	0,3250
Act. artístiques i recreatives			0,3222	0,2757	0,3147	0,2880	0,2769	0,2834
Altres serveis	0,3376		0,3207	0,3022	0,2615	0,2825	0,2600	0,2702
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA								
Microempresa i petita empresa	0,2346	0,2579	0,2319	0,2542	0,2408	0,2565	0,2268	0,2532
Mitjana	0,2472	0,2882	0,2680	0,2693	0,2470	0,2684	0,2701	0,2677
Gran empresa	0,2978	0,3091	0,2706	0,2761	0,2619	0,2673	0,2753	0,2732
TIPUS DE CONTROL								
Públic	0,1975	0,2701	0,2552	0,2468	0,2280	0,2347	0,2422	0,2338
Privat	0,2542	0,2886	0,2524	0,2761	0,2545	0,2751	0,2447	0,2738
TIPUS DE MERCAT								
Local o regional	0,2360	0,2673	0,2692	0,2733	0,2550	0,2640	0,2686	0,2667
Nacional	0,2704	0,3078	0,2683	0,2859	0,2603	0,2771	0,2570	0,2836
Internacional	0,2684	0,2947	0,2554	0,2717	0,2607	0,2744	0,2586	0,2752
TIPUS DE CONVENI								
Superior a l'empresa	0,2495	0,2843	0,2481	0,2667	0,2420	0,2654	0,2456	0,2663
D'empresa o inferior	0,2910	0,2973	0,2665	0,2726	0,2549	0,2703	0,2902	0,2826
Una altra forma			0,2754	0,2784	0,2710	0,2710	0,2493	0,2586

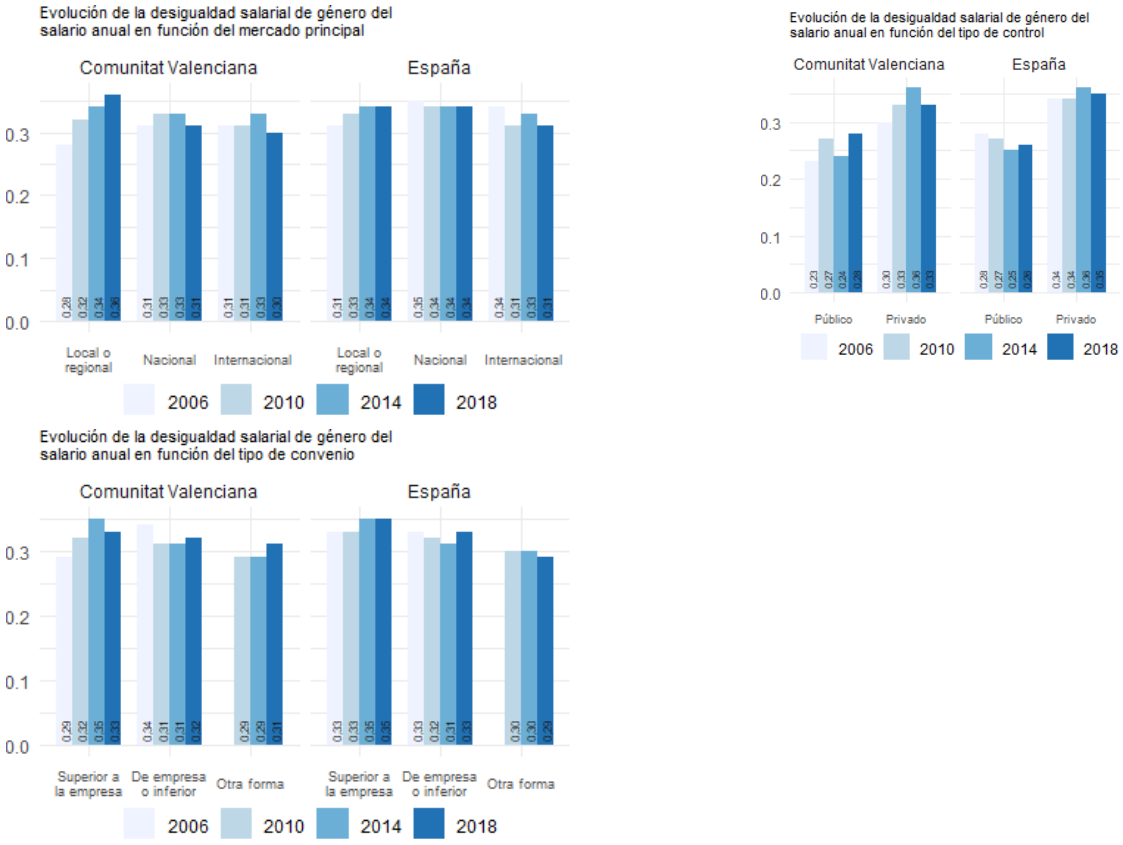
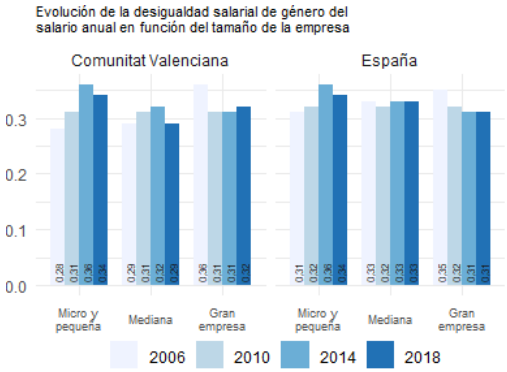


Figura 122. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari mitjà en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II).

També entre les i els treballadors sota el paraigua d'un conveni d'empresa o inferior a la Comunitat la desigualtat salarial (anual) de gènere s'incrementa, encara que encara no aconsegueix aquesta entre els i les treballadores sota un conveni d'àmbit superior, i s'observa el mateix a Espanya. En el cas de computar l'índex de Gini sobre els salaris per hora, es detecta un increment de la desigualtat entre els i les treballadores sota un conveni d'empresa o inferior molt superior al també increment detectat entre els d'àmbit superior, sectorial, autonòmic o provincial. A Espanya els creixements han sigut més moderats.



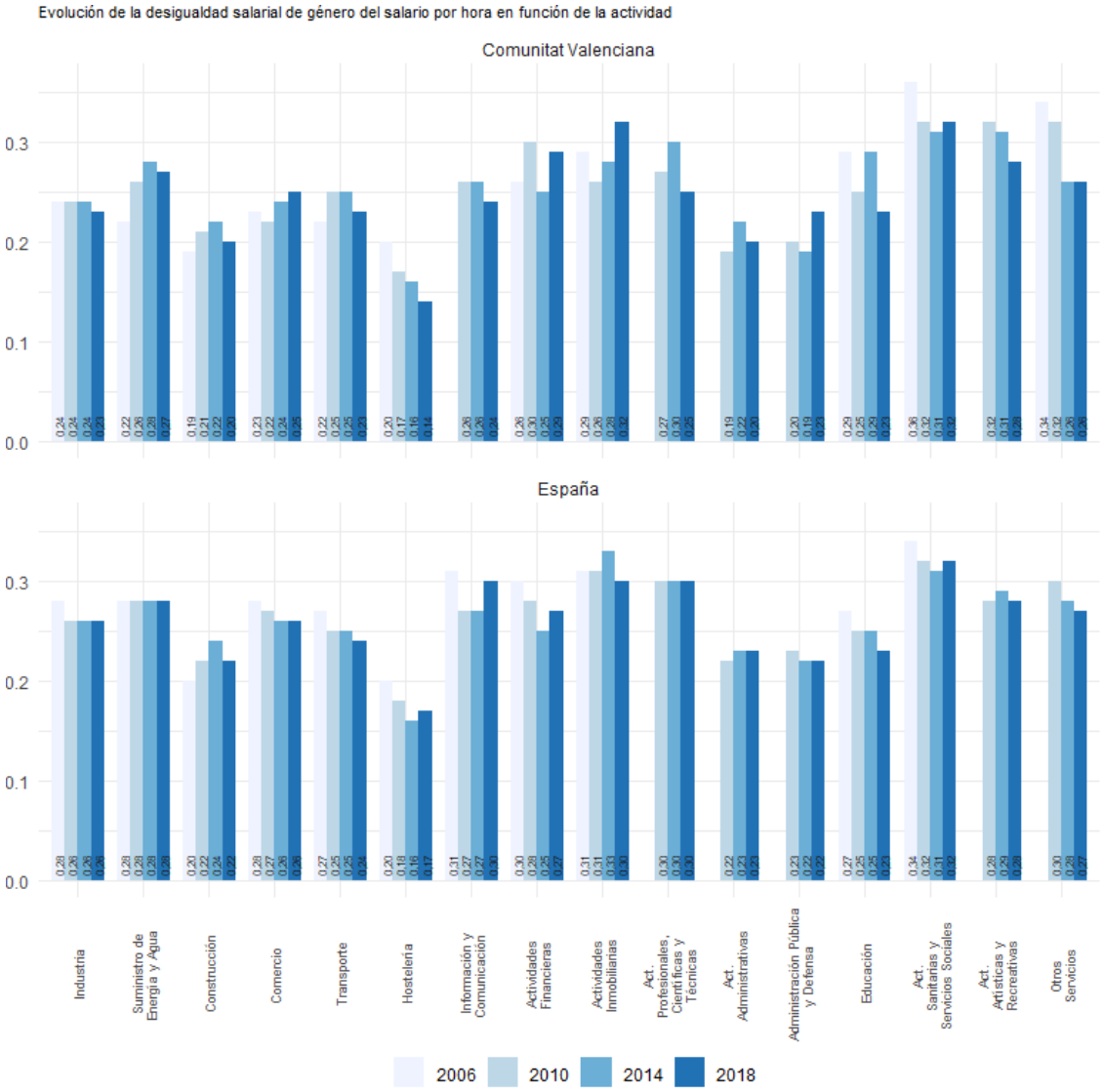


Figura 123. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (I).

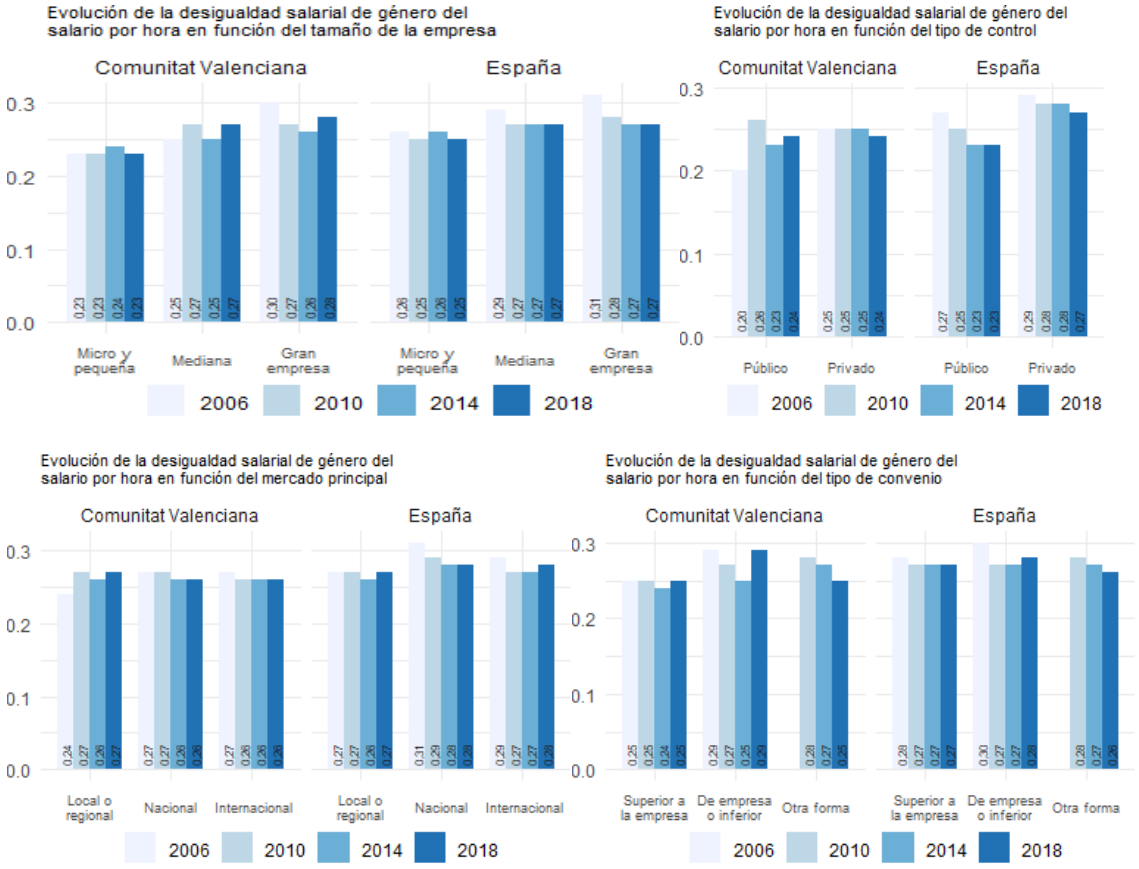


Figura 124. Evolució de l'índex de Gini de gènere en termes de salari per hora en funció de les característiques de l'empresa a la Comunitat Valenciana i a Espanya (2006-2018) (II).

8. L'IMPACTE DE LA COVID-19

Encara que és molt prompte per a conéixer totes les conseqüències i els impactes que sobre la bretxa i la desigualtat té i tindrà la malaltia associada al coronavirus SARS-CoV-2 en la societat espanyola, en general, i la societat valenciana, en particular, i els seus respectius mercats de treball, sí que podem inferir alguns primers resultats. En primer lloc, podem tirar mà del que ens diu la història i, en segon lloc, també podem extraure conclusions de les primeres anàlisis realitzades i de l'estudi de l'evolució d'algunes variables clau.

Des d'un punt de vista històric, la qual cosa ens ensenya l'estudi de les crisis econòmiques generades per pandèmies és que, en aquests escenaris (com també ocorre amb quasi totes les crisis econòmiques), la destrucció d'ocupació i qualitat en l'ocupació se solen concentrar en els col·lectius més desfavorits, i augmenten, d'aquesta manera, les desigualtats de renda i les bretxes de salarials (Wade, 2020). Aquesta crisi, encara que diferent, a causa de l'enorme desplegament en termes de polítiques públiques que es duen a terme, no obstant això, no indica el fet que serà una excepció completa. Això no vol dir que l'impacte de les transferències públiques siga innocu, molt al contrari. Els primers estudis indiquen que el sector públic resulta crucial per a esmorteir els impactes econòmics de la pandèmia (Aspachs *et al.*, 2020). De fet, només cal seguir el monitor de desigualtat de CaixaBank Research[11], que mes a mes permet monitorar utilitzant tècniques de dades massives l'impacte de la COVID-19 en la desigualtat i l'impacte de les polítiques de transferència, per a veure el paper compensador de l'estat i el seu impacte positiu en l'evolució a curt termini de les desigualtats. A continuació, analitzem, centrant-nos en la Comunitat i des d'una perspectiva de gènere, l'impacte de COVID-19 en el mercat de treball i els efectes dels expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO) com a mesures mitigadores.

[11] www.inequality-tracker.caixabankresearch.com

8.1. L'impacte de la COVID-19 en el mercat laboral de la Comunitat Valenciana

Encara en plena pandèmia de la malaltia COVID-19 causada pel SARS-CoV-2, el temps transcorregut des de març de 2020 permet analitzar part del seu impacte en l'evolució del mercat laboral. A través de l'anàlisi de l'evolució que han tingut els diferents components poblacionals relacionats amb l'activitat econòmica en els diferents grups d'ocupació i en funció del grau de feminització o masculitnització de cadascun d'aquests obtindrem algunes conclusions sobre l'impacte de la pandèmia en els diferents grups, atenent-ne també el grau de vulnerabilitat. Per a fer-ho, com a font bàsica d'informació s'utilitza l'Enquesta de població activa (INE, 2020) i s'analitzen les seues diferències/similituds per gènere. La informació s'estudia en comparació amb el mateix trimestre de l'any anterior, a causa de l'alt caràcter estacional que presenten les xifres del mercat laboral.

Les xifres elevades indiquen que la grandària de la població activa a la Comunitat Valenciana durant els mesos del confinament, en el II trimestre de 2020, va ser de 2.336.800, la qual cosa suposa 97.500 persones menys treballant o en disposició de fer-ho respecte al mateix trimestre de 2019. D'aquestes persones que van abandonar l'activitat, 51.800 van ser dones i 45.700, homes, a pesar que el nombre d'homes que formen part de la població activa és sensiblement superior al de dones. De fet, de les 143.600 persones que a la Comunitat van passar d'una situació activa a una inactiva, voluntàriament (per decisió d'estudiar o no buscar ocupació, entre altres) o forçosament (per jubilació o incapacitat), 76.300 van ser dones i 67.300 homes, la qual cosa va deixar la grandària total de la població inactiva en 1.877.100 persones.

Aquest descens de la taxa d'activitat va estar acompanyat per una pèrdua de 140.600 ocupacions (74.300 d'homes i 66.400 de dones) i un increment de la desocupació en 43.100 persones, de les quals 28.500 van ser homes i 14.600, dones. Aquestes xifres van situar la xifra d'empleats a la Comunitat en 1.945.700, un poc més que el de persones inactives (que recordem que no compta els menors de 16 anys) i el nombre de desocupats en 391.100.

Tot el que s'ha dit anteriorment es tradueix en una baixada de quasi tres punts percentuals en les taxes d'activitat femenina i masculina respecte al mateix trimestre de 2019, i deixa la femenina en el 49,26 %, dotze punts i set dècimes menys que la masculina, que se situe en el 61,95 %. Lògicament el descens anterior es reflecteix també en les taxes d'ocupació,

els percentatges de persones amb una ocupació respecte de la població total en edat de treballar, i desocupació, decreixent les primeres i creixent les segones. Les taxes d'ocupació van descendir fins al 39,84 % per a les dones i el 52,81 % per als homes. Això va suposar una pèrdua de quatre punts percentuals i dues dècimes en el cas masculí i tres punts percentuals i sis dècimes en el femení. Per part seua, la taxa d'atur (o desocupació) global es va situar en el 16,74 %, que són dos punts i quatre dècimes més que en el mateix trimestre de l'any anterior, però amb un repartiment molt desigual en funció del sexe: la taxa d'atur femenina es va situar en un 19,11 %, malgrat haver crescut una mica menys que la masculina. En concret, va créixer dos punts i dues dècimes, enfront dels dos punts i set dècimes de la masculina, que es va detindre en un 14,76 %.

Després del confinament, durant l'estiu de 2020, el nombre de persones actives a la Comunitat Valenciana va ascendir a 2.450.300, la qual cosa ha suposat un increment de 7.600 actius més que l'estiu de 2019, un increment lleuger del 0,31 %. D'elles, 1.131.400 van ser dones, 15.100 més que un any abans, la qual cosa suposa un creixement de l'1,35 % i 1.318.900 homes, que implica un descens del 0,56 % o 7.400 homes actius menys. És a dir, després del confinament la pandèmia ha incrementat en termes relatius més el nombre de dones que accedeixen al mercat laboral. Això, òbviament, no compensa la desproporció que hi ha en la composició per gènere del mercat laboral i això malgrat haver passat, en aquest trimestre, quasi cinc vegades més homes (24.900, la qual cosa representa un creixement del 3,48 %) que dones (5.500, és a dir, un 0,54 % més que el III trimestre de 2019) de l'estat d'actiu a inactiu. El nombre de dones inactives (1.027.700) continua sent molt superior al d'homes inactius (741.000).

L'increment en la població activa no es va traduir en un increment del nombre d'ocupats, al contrari, durant el tercer trimestre de 2020 va descendir el nombre d'ocupats en els dos col·lectius i lògicament van créixer les taxes de desocupació impulsades pel doble efecte d'increment del nombre d'actius i descens del nombre d'ocupats. En termes d'ocupació, es continuen estimant a la Comunitat més ocupats homes (1.123.300) que dones (905.200), malgrat haver sigut quasi el doble la pèrdua d'ocupació masculina (52.400 ocupacions menys, que representa una pèrdua del 4,46 %) que de femenina (23.100, és a dir, 2,49 %). Tota aquesta evolució s'ha traduït en un increment de la desocupació en els dos grups, amb moltes més dones de la Comunitat Valenciana a l'atur (226.200) que homes (96.600), malgrat l'augment elevat d'homes desocupats (44.900) superior que el

de dones (38.200). Aquests increments suposen un 29,60 % més de desocupats homes i un 20,32 % més desocupades dones que respecte a un any abans.

Si atenem les taxes, trobem que la taxa d'activitat masculina (64,03 %) es troba quasi dotze punts per damunt de la femenina (52,40 %) malgrat haver descendit quasi un punt la taxa masculina i haver crescut la femenina dues dècimes percentuals. El mateix ocorre amb la taxa d'ocupació, en què 54,48 homes de cada 100 en edat de treballar tenen ocupació, enfront de 41,92 dones que es troben en aquesta situació, una diferència de dotze punts percentuals i mig. Es redueix la bretxa, però perquè la taxa masculina d'ocupació va disminuir més, un 3,03 %, que la femenina, que ho va fer en un 1,49 %. Respecte a la taxa d'atur global, aquesta es va situar en el 17,26 %, que són tres punts i quatre dècimes més que durant l'estiu de l'any 2019, i tampoc en aquest trimestre es va comportar d'igual manera per a dones i homes: la taxa d'atur femenina va créixer fins a un 19,99 %, després d'un creixement de tres punts i dues dècimes, una mica menys que l'increment que va registrar la taxa masculina que es va situar en un 14,91 %, després de créixer tres punts i cinc dècimes respecte a l'estimada un any abans. Una reducció en la bretxa de desocupació que, no obstant això, és conseqüència de la pitjor evolució relativa de la sèrie masculina.

A continuació, es mostra una anàlisi més detallada de les xifres que separa el que ha ocorregut durant els mesos del confinament del període posterior a aquest, l'estiu de l'any 2020.

8.1.1. Etapa del confinament: II trimestre de 2020

Actius

Durant el confinament, II trimestre de 2020, constatem que la població de la Comunitat Valenciana en edat de treballar va créixer en 46.200 persones respecte al mateix trimestre de 2019, però això no es va traduir en un increment de la població activa. Es van incrementar en 143.600 les persones inactives, les que van decidir optar, de manera voluntària o per obligació, per allunyar-se del treball o de la cerca activa d'ocupació, i van disminuir en 97.500 les persones actives. D'elles, van ser 51.800 les dones que van abandonar l'activitat, mentre que ho van fer 45.700 homes. Això va suposar una disminució de la taxa d'activitat de les persones de 16 a 64 anys a la Comunitat

Valenciana de 4 punts percentuals (sense diferències per gènere: -4,01 per a les dones i -3,95 per als homes) en taxa interanual, en comparació amb el mateix trimestre de 2019. Aquest decreixement en el percentatge de població activa coincideix amb el d'Espanya, si bé en el conjunt nacional aquest va passar a la inactivitat va afectar més les dones que els homes (en concret, 4,34 punts percentuals de descens en el cas de les dones, tres dècimes més que a la Comunitat Valenciana, i 3,77 punts percentuals menys en el cas dels homes, la qual cosa suposa dues dècimes menys).

Per edats, va ser la franja de 35 a 44 anys la que més persones va perdre en l'activitat dins de la Comunitat: 23.100 dones i 27.200 homes. Per contra, van ser les persones de 55 anys o més i els homes de 20 a 24 anys els que van decidir unir-se a l'activitat en un nombre més elevat que el mateix trimestre de 2019. Si atenem el nivell de formació, on més es va perdre activitat va ser entre les dones i els homes amb fins a un nivell màxim d'estudis d'Educació Secundària Bàsica: 38.200 dones i 29.100 homes van perdre el treball o van abandonar la cerca activa d'ocupació, en comparació amb el II trimestre d'un any abans. Com a conseqüència, aquest grup d'Educació Secundària Bàsica ha passat a representar el 24,3 % de les dones actives i el 34,9 % dels homes actius. En el costat oposat es troben les 6.400 dones i 2.600 homes amb estudis superiors més que van decidir incorporar-se a l'activitat laboral durant aquest dur període. Amb això el pes d'aquest col·lectiu aconsegueix el 46,6 % de les dones actives i el 36,4 % dels homes actius.

Pel que fa a la nacionalitat de les persones actives, mentre que les persones de nacionalitat espanyola van reduir 3,23 punts percentuals la taxa d'activitat durant els mesos d'abril, maig i juny de 2020, respecte a un any abans, i les persones de nacionalitat no europea ho van fer en 6,84 punts percentuals, les persones procedents de la Unió Europea (UE) van incrementar la taxa d'activitat en 4,52 punts percentuals. Per gèneres, el comportament va ser molt desigual. La taxa d'activitat de les dones espanyoles va perdre 3,51 punts percentuals, la qual cosa va fer que se situara en un 48,03 %, mentre que la dels homes espanyols va descendir 2,88 punts percentuals, que es va situar en el 60,47 %, més de 12 punts per damunt de la taxa femenina. Les màximes variacions s'observen entre els homes de nacionalitat no europea, que van perdre 12,78 punts percentuals en la taxa d'activitat, mentre que els homes de nacionalitat europea (sense comptar els espanyols) van augmentar la taxa d'activitat fins a 7,04 punts percentuals. Malgrat aquestes xifres, pel

fet que durant aquests tres mesos la població espanyola va créixer en 1.500 persones, la d'estrangers de la UE va disminuir en 54.500 persones i la d'estrangers de fora de la UE va augmentar en 95.100: els resultats en valors absoluts són ben diferents. En aquest II trimestre de 2020, en ple confinament, 108.300 persones de nacionalitat espanyola (57.900 dones i 50.500 homes) i 21.200 de nacionalitat europea (16.900 dones i 4.300 homes) van abandonar les files de la població activa, mentre que 32.000 no europeus s'hi van incorporar (22.900 dones i 9.100 homes). En resum, els ciutadans europeus han vist com s'incrementava la seua taxa d'activitat malgrat tindre un nombre d'actius inferior perquè bona part dels inactius va eixir de la Comunitat Valenciana, i es va reduir més la població total que els que van abandonar l'activitat. D'altra banda, el col·lectiu de persones de nacionalitat no europea ha vist reduir la seua taxa d'activitat malgrat haver incrementat el nombre d'actius per haver arribat a la Comunitat Valenciana més persones que han optat per la inactivitat que els que ho han fet per l'activitat.

Ocupats

Si parem atenció a l'evolució de l'ocupació durant els mesos del confinament (II trimestre de 2020), veiem com la taxa d'ocupació a la Comunitat Valenciana ha perdut 5,21 punts percentuals respecte al mateix trimestre de l'any anterior, quasi un punt de pèrdua més que el conjunt d'Espanya. Per gènere, han sigut els homes els qui han vist disminuir més la seua taxa d'ocupació, fins a 5,66 punts percentuals menys, mentre que les dones han perdut 4,77 punts percentuals. Això és conseqüència de la pèrdua de 74.300 ocupacions masculines i 66.400 femenines, de les quals, en la franja d'edat de 25 a 44 anys, s'han perdut 59.200 ocupacions masculines i 57.600 ocupacions femenines. Per part seua, el grau de formació adquirida sí que sembla ser un determinant de la pèrdua d'ocupació, ja que aquesta va recaure fonamentalment sobre les persones amb Educació Secundària Obligatòria (32.800 homes menys treballant i 35.300 dones) i amb nivell de Batxillerat (22.500 homes menys treballant i 9.900 dones). En el cas de les persones amb grau d'FP, la pèrdua en nombre d'ocupacions va ser inferior, al voltant de 5.000 en cada sexe, mentre que 15.500 homes i d'altres dones universitàries van perdre l'ocupació.

Analitzant la nacionalitat de les persones ocupades, es pot observar com han sigut els homes de nacionalitat no europea els qui més han vist disminuir la seua taxa, quasi 15 punts percentuals, sens dubte conseqüència de l'increment que van registrar en nombre d'actius. Per part seua, les xifres de la població espanyola llancen pèrdues de 3,86 punts

percentuals en el cas de les dones i de 3,42 en el dels homes. En nombre, s'han perdut 59.900 ocupacions de població de nacionalitat espanyola i 14.400 no espanyola, en el cas dels homes (14.100 corresponen a ciutadans de la UE), i 65.200 ocupacions de dones espanyoles i 13.900 d'europees (no espanyoles), en el cas de les dones. Com a contrapunt, s'han guanyat 12.700 ocupacions de dones de fora de la UE.

Curiosament, i malgrat el seu caràcter essencial, la caiguda percentual d'ocupacions més important es va donar en el sector agrícola. En aquest sector es va perdre el 23,49 % de les ocupacions que hi havia en el sector un any abans, seguit de la construcció, amb una caiguda del 16,50 % en l'ocupació; la caiguda en el sector serveis (5,79 %) ja es va situar més lluny i el sector industrial va ser el que menys caiguda va experimentar (3,94 %). L'anàlisi en funció del gènere ens mostra que l'ocupació femenina en agricultura es va reduir un 60 %, amb la pèrdua de 5.800 ocupacions, mentre que la masculina ho va fer en un 17,31 %, però amb la pèrdua de 9.800 ocupacions en comparació amb l'any anterior. La construcció també va patir una caiguda important en els dos sexes, i es va reduir un 30,72 % l'ocupació femenina (5.100 ocupacions) i un 14,69 %, la masculina (17.700 ocupacions). Per part seua, el descens més important en termes absoluts es va produir en el sector serveis, sector que ocupa el màxim percentatge de persones treballadores. Es van perdre 49.200 ocupacions masculines i 38.800 femenines. Per part seua, en el sector industrial, mentre que 16.700 dones van perdre la seua ocupació a la Comunitat Valenciana (un descens d'un 16,12 %), 2.400 homes es van incorporar a aquest sector, la qual cosa va suposar un increment del 0,92 % respecte al mateix trimestre de 2019.

Se sap comunament que hi ha unes certes activitats feminitzades i altres, per contra, masculinitzades, en funció de si són majoria les dones o els homes que treballen en aquest sector. Si atenem la distribució percentual per sexes fa un any, en el II trimestre de 2019 a la Comunitat Valenciana, es comprova que entre les feminitzades es troben les activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment, llars com a ocupadors domèstics i com a productors de béns i serveis per a ús propi, activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials i altres serveis, en què el 68,2 % són llocs ocupats per dones, seguit de les activitats immobiliàries, en què les dones ocupen el 68,1 % de les ocupacions. També en l'Administració pública i defensa, seguretat social obligatòria, educació, activitats sanitàries i de serveis socials, el 61,9 % són dones. En l'extrem contrari es troba molt masculinitzat el sector de la construcció, que ocupa un 88,0 % d'homes; el de

l'agricultura, amb un 85,2 %, i el de les indústries extractives, subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat, subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació, en què el 80,0 % dels ocupats són homes. També en la indústria manufacturera, així com en informació i comunicacions, s'observa un 70,0 % d'homes, i la resta d'activitats estan més o menys equilibrades.

En termes absoluts, on més ocupacions es van perdre durant els mesos d'abril, maig i juny de 2020 va ser en el comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes, transport i emmagatzematge i hostaleria. Aquesta pèrdua d'ocupacions va ascendir a 66.800 a la Comunitat Valenciana, la qual cosa va suposar una pèrdua del 9,68 % de les ocupacions d'un any abans. Sent una activitat equilibrada quant al nombre d'homes i dones que hi treballen; no obstant això, va afectar 42.800 homes (fet que va suposar un descens de l'11,34 % en els homes que treballen en aquest sector un any abans) i 24.100 dones (-7,71 %).

Per a les dones, la indústria manufacturera també va constituir una font important de pèrdua d'ocupació: 19.000 menys ocupacions femenines. Això representa una reducció del 19,29 % respecte a la població ocupada un any abans, mentre que els homes van incrementar el nivell d'ocupació en aquest sector, amb la incorporació de 7.600 ocupacions més per a ells, la qual cosa va suposar un 3,18 % d'increment interanual, perquè en aquesta activitat el 70,8 % dels llocs estan ocupats per homes.

Malgrat ser el sector de l'agricultura un sector clarament masculinitzat i on més havia descendit percentualment l'ocupació, un 23,49 %, s'observa que l'ocupació masculina en l'agricultura va descendir només un 17,31 %, mentre que les dones ho van fer en un 59,18 %. Això es tradueix en 9.800 ocupacions masculines i 5.800 ocupacions femenines menys en aquest sector.

El descens següent més alt de l'ocupació es va produir en les activitats immobiliàries, un 22,69 %; una de les activitats qualificades com a feminitzades. Doncs bé, mentre que entre les dones d'aquest sector d'activitat el 37,41 % es va quedar sense ocupació (5.500 dones), els homes, malgrat ser minoria, sí que van incrementar l'ocupació en el sector, un 8,70 % (600 homes més).

En el cas de la construcció, que recordem que és el sector més masculinitzat de tots, i en què es va registrar una pèrdua del 16,50 % de les ocupacions; no obstant això, el descens va afectar en un 14,69 % l'ocupació masculina i en un 30,72 %, l'ocupació femenina del sector. Això es tradueix en la pèrdua de 17.700 ocupacions masculines i de 5.100 ocupacions femenines.

Per part seua, l'activitat següent en què més pèrdua d'ocupació es va produir en els mesos del confinament va ser la de les indústries extractives i subministrament d'energia, en què el 80 % de les ocupacions estan ocupades per homes, es va perdre l'11,54 % de les ocupacions. Però aquest descens va afectar només la pèrdua d'ocupació masculina, ja que els homes van perdre el 25 % de les ocupacions, mentre que les dones van incrementar el nivell d'ocupació en un 45,10 %.

Per part seua, resulta curiós el cas de les activitats professionals, científiques i tècniques, activitats administratives i serveis auxiliars, que, sent una activitat equilibrada quant al nombre de dones i homes ocupats en aquestes, haja afectat en més mesura els homes: ells han perdut 11.900 ocupacions (-13,48 % en taxa interanual), mentre que elles han incrementat l'ocupació en 7.300 llocs de treball (7,78 % d'increment interanual).

Quan s'analitza el tipus d'ocupacions exercides per dones i homes majoritàriament, s'observa que en el II trimestre de 2019 a la Comunitat Valenciana, un any abans del confinament, les dones suposen més de la meitat entre els tècnics i tècniques i professionals científics i intel·lectuals (56,8 %), persones treballadores comptables, administratives i altres persones treballadores d'oficina (61,9 %), persones treballadores dels serveis de restauració, personals, protecció i venedores (60,6 %) i ocupacions elementals (58,0 %). Mentre que els homes són majoria en: el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer (representen el 91,6 % de les ocupacions); entre artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció (excepte operadors d'instal·lacions i maquinària), en què representen el 90,9 %; operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors (86,3 %); ocupacions militars (8,5 %); directors i gerents (69,2 %), i tècnics i professionals de suport (64,6 %).

Ateses aquestes ocupacions, es descobreix que durant el II trimestre de 2020 a la Comunitat Valenciana, el nombre d'ocupacions més elevat es va perdre entre els

treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors (45.400), dels quals 36.500 van ser de dones (una reducció del 12,5 %) i 8.900, homes (-4,68 %). Els segueixen les ocupacions elementals, en què es van perdre 39.400 ocupacions, 22.900 de dones i 16.500 d'homes, una reducció de voltant d'un 14,5 % en els dos sexes. També entre els operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors es van perdre 38.200 treballs, dels quals 37.800 han sigut homes (-20,41 % del total d'ocupació masculina en aquesta ocupació un any abans) i només 400, dones (-1,36 %). Per part seua, entre les ocupacions d'artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció (excepte operadors d'instal·lacions i maquinària) es van perdre 19.200 treballs, 13.400 masculins i 5.600 femenins, però que pel caràcter masculinitzat de l'ocupació representen un descens del 6,56 % de les ocupacions masculines i un 27,45 %, de les femenines. Cal notar que les persones treballadores del sector agrícola, ramader, forestal i pesquer van perdre un 26,73 % de les ocupacions en els mesos del confinament respecte dels d'un any abans, 11.200 ocupacions, de les quals 10.200 van ser masculines, la qual cosa va suposar una reducció del 26,56 % de les seues ocupacions, i 1.000, femenines, la qual cosa va implicar una reducció del 28,57 % de les seues. S'ha d'observar que, malgrat ser una professió quasi totalment masculinitzada, la reducció proporcional de les ocupacions femenines va ser superior.

En el costat contrari es troben les persones de perfil tècnic i professionals científics i intel·lectuals, que van incrementar en 15.200 les ocupacions. No obstant això, i malgrat ser una ocupació lleugerament feminitzada (cal recordar que ocupava dones en un 56,8 %), 12.600 ocupacions guanyades van ser per a homes i 2.700, per a dones. Aquestes xifres van suposar uns increments de 8,90 % i 1,45 %, respectivament, respecte al II trimestre de 2019. Finalment, en els llocs de les persones que exerceixen la direcció i la gerència, van augmentar en 8.700 les ocupacions masculines en el confinament (14,15 % d'increment interanual) però, no obstant això, van disminuir en 1.200 els llocs d'aquest tipus ocupats per dones. Aquesta pèrdua, associada al caràcter masculinitzat d'aquesta mena d'ocupació (69,2 % eren homes), suposa un descens del 4,74 % en els llocs directius femenins.

És conegut que on més ocupacions es van perdre va ser entre les persones assalariades del sector privat. A Espanya en van ser 1.161.500, de les quals 157.900 es van perdre a la Comunitat Valenciana, la qual cosa va suposar una pèrdua del 8,99 % d'aquesta mena

d'ocupacions un any abans. D'aquestes, 90.400 van ser d'homes (-10,98 % en taxa interanual) i 76.100, de dones (-11,81 %). En el sector públic, per part seua, es va incrementar l'ocupació, sobretot la femenina, amb un increment de 8.400 dones més que un any abans en aquest sector (+5,13 %).

En el cas dels homes, destaquen les ocupacions creades entre els empresaris sense persones assalariades o treballadors independents, 17.600, i els 15.700 treballadors per compte propi més que en el mateix trimestre de l'any anterior. Aquestes xifres van suposar increments interanuals de 14,64 % i 7,39 %, respectivament. No obstant això, els ocupadors masculins es van reduir en 2.200, que representa un descens del 2,53 % dels que hi ha en el II trimestre de 2019. Per part seua, les dones van reduir les ocupacions d'empresàries sense persones assalariades en 900 persones i es van incrementar en 1.300 les treballadores per compte propi i en 1.700, les ocupadores, la qual cosa va suposar un increment del 4,23 % de les d'un any abans.

Si atenem el tipus de jornada, en què la diferència de gènere en el mercat laboral és de sobres coneguda, trobem que, a Espanya, en el II trimestre de 2019, de les ocupacions a temps parcial, el 74,07 % estaven ocupades per dones, mentre que aquestes només ocupaven el 40,75 % de les ocupacions a temps complet. A la Comunitat Valenciana aquests percentatges es redueixen al 72,93 % i 38,77 %, respectivament. Això es tradueix en una taxa de temporalitat del 26,9 % en el cas de les dones valencianes i del 8 %, en el cas dels homes de la Comunitat. Això va fer que la pèrdua d'ocupació fora molt desigual: es van perdre 64.300 ocupacions masculines a temps complet enfront de 36.500 ocupacions femenines, la qual cosa va representar una pèrdua del 6,02 % del treball masculí a temps complet i del 5,39 % del treball femení d'aquest tipus. Mentrestant, la situació va ser ben diferent en la jornada parcial: es van perdre 29.900 ocupacions femenines (-12,02 %) i 9.900 masculines (-10,73 %).

Desocupació

Tot aquest procés de pèrdua d'ocupació ha generat un increment de l'atur, que ha aconseguit el 16,74 % a la Comunitat Valenciana en el II trimestre de 2020, un punt i quatre dècimes percentuals més que a Espanya. Però, a més, la taxa d'atur femenina va créixer fins al 19,11 % (dos punts i dues dècimes percentuals més que en el mateix

trimestre de l'any anterior), mentre que la masculina es va situar en 14,76 %, la qual cosa va suposar un creixement del 2,68 % respecte al mateix període de 2019.

En termes absoluts, de les 391.100 persones a l'atur que estima l'EPA per al II trimestre de 2020, 203.000 són dones (51,9 % del total de persones desocupades) i 188.100 són homes (48,1 % del total). Del que podria considerar-se com la generació de relleu, les persones que es troben entre els 25 i els 34 anys, quasi 50.000 homes es troben a l'atur, i el nombre de desocupats masculins d'aquesta edat han experimentat un increment del 31,13 %. En el cas de les dones, en aquesta franja d'edat s'arriba a les 53.300 dones a l'atur, que suposen 13.100 més que en el mateix trimestre d'un any abans, un 32,59 % d'increment interanual.

Cal destacar que la taxa d'atur té un comportament desigual en funció de la nacionalitat: mentre que els homes espanyols de la Comunitat Valenciana tenien en el confinament una taxa d'atur del 13,22 % i els no espanyols, del 22,83 %, en el cas de les dones espanyoles de la Comunitat la xifra aconsegueix el 16,97 % i el 29,24 % per a les de nacionalitat no espanyola.

On més es va incrementar el nombre de persones desocupades va ser entre les persones amb estudis universitaris, 36.100, la qual cosa les va situar en 124.100, fet que va suposar un increment del 41,02 %. Això els va portar a una taxa d'atur del 12,90 %, així i tot sensiblement per davall de la mitjana. D'aquestes persones que van ingressar a l'atur en aquest trimestre respecte al mateix de l'any anterior, 20.000 van ser dones i 16.100, homes. Aquest increment més alt de la desocupació femenina qualificada situa 69.700 dones universitàries a l'atur i 54.400 homes. No obstant això, el nombre més alt de persones a l'atur té un nivell d'Educació Secundària Bàsica (138.000, de les quals 71.100 són homes i 67.000, dones) però aquestes no van patir quasi variació interanual.

Inactius

Si s'atenen els motius de la inactivitat, trobem que la majoria dels homes inactius són jubilats (el 55,2 %), seguida d'un 19,0 % d'estudiants i només un 7,4 % dedicat a les labors de la llar. Entre les dones, els motius de la inactivitat són més heterogenis: 34,1 %, dedicades a les labors de la llar; 27,2 %, jubilades, i 15,8 %, dones estudiants. Entre els homes, durant el confinament no hi ha hagut un increment significatiu ni d'estudiants ni

de jubilats, però sí d'homes dedicats a labors de la llar, 24.700 més que en el II trimestre de 2019 (un increment del 73,51 %), la qual cosa els permet aconseguir la xifra total de 58.300. L'increment més elevat en la inactivitat s'observa entre els homes que es troben percebent una pensió diferent de la de jubilació, que encara que només en són 23.300, un 3,0 % del total, han vist un creixement interanual del 158,89 % (14.300 inactius més per aquest motiu). En el cas de les dones la situació, és ben diferent. Destaca el creixement del 8,34 % interanual que han experimentat les dones estudiants, que els porta a situar-se en 149.300 estudiants femenines, seguit de l'increment del 13,79 % de les dones dedicades a les labors de la llar (45.200 dones més) i que les situa en 373.000. En el cas de les dones s'ha d'analitzar la percepció d'una pensió diferent de la de jubilació, entre la qual es troba la de viduïtat, que representa per a elles l'11,9 % de total de les dones inactives i que, després de la incorporació d'11.400 dones més en el II trimestre de 2020 (taxa interanual de 9,56 %), les situa en 130.700.

8.1.2. Etapa posterior al confinament: III trimestre de 2020

Actius

Durant els tres mesos d'estiu, que van seguir el confinament, en el III trimestre de 2020, les dones de la Comunitat es van incorporar en més mesura de nou a l'activitat, i es va incrementar en un 0,35 % el percentatge de dones actives de 16 a 64 anys respecte a l'estiu de 2019. Aquest fet contrasta amb el major pas a un estat d'inactivitat que van registrar, en aquest mateix període, els homes residents a la Comunitat Valenciana (1,07 %), i les dones (0,98 %) i homes (1,24 %) del conjunt nacional. De fet, va haver-hi 15.100 dones valencianes més que formaven part de la població activa que durant l'estiu de 2019, mentre que 7.400 homes van abandonar el treball o la cerca activa d'ocupació. En concret, van ser les dones de 55 anys o més les que més van decidir incorporar-se a l'activitat (18.300) seguides de 2.800 dones de 25 a 34 anys. També els homes de 45 anys o més es van incorporar a l'activitat, que van sumar 8.500 actius més que l'estiu de 2019.

Pel que fa al nivell de formació, després de la gran pèrdua d'activitat patida entre les persones amb el primer grau d'Educació Secundària, s'estima que van continuar perdent fins a 39.800 actius, així com les persones amb estudis d'Educació Primària (8.100 menys), mentre que les persones amb estudis de Batxillerat, de Formació Professional o universitaris van decidir incorporar-se a aquesta (9.600, 8.300 i 31.300 persones actives

més, respectivament). Si s'analitza per gèneres, no obstant això, el comportament va ser ben diferent: s'incorporen a l'activitat dones amb Educació Primària o amb estudis de Batxillerat o superior (42.100 en total), mentre que dels homes s'incorporen aquells amb estudis d'FP o superiors (23.300 en total).

Si ens fixem en la nacionalitat dels actius dels mesos d'estiu de 2020, trobem que les persones de nacionalitat espanyola han perdut 1,06 punts percentuals en la seua taxa d'activitat, mentre que les de nacionalitat no espanyola l'han incrementada en 3,49 punts percentuals. En el cas de les dones, majoritàriament han incrementat l'activitat les persones de nacionalitat no europea (8,43 punts percentuals més), mentre que en el cas dels homes han sigut els de nacionalitat europea els que més l'han vista incrementar-se (5,94 punts percentuals). En termes absoluts, les persones de nacionalitat espanyola són 3.300 menys que durant l'estiu de 2019, però s'hi observen 31.400 actius menys. De les persones de nacionalitat europea que han eixit de la Comunitat Valenciana en aquest trimestre (respecte del mateix trimestre de 2019), (64.200 persones), ho han fet en més mesura les que ni tenien ni buscaven ocupació, ja que, malgrat haver perdut 29.600 actius, han vist incrementar la seua taxa d'activitat. No obstant això, en el cas dels ciutadans no europeus, aquests han sigut 99.200 més que durant l'estiu de 2019, que s'han incrementat en 68.700 les persones actives d'aquestes nacionalitats. Per gènere, ens trobem aquest estiu de 2020 amb 25.800 homes i 5.600 dones espanyoles menys en l'activitat, 7.600 homes i 22.000 dones europees menys, mentre que observem 26.000 homes i 42.700 dones de fora de la UE més treballant o en cerca activa d'ocupació.

Ocupats

En el període d'estiu després del confinament, a la Comunitat Valenciana s'ha continuat perdent ocupació, a un ritme de 3,74 punts percentuals menys en taxa d'ocupació respecte al II trimestre de 2019 en el cas dels homes i d'1,86 punts percentuals en el cas de les dones. Això suposa quasi un punt més de pèrdua que a Espanya per al cas dels homes, però menys pèrdua en el cas de les dones valencianes enfront de les espanyoles en conjunt. Per trams d'edat, van ser els homes de 20 a 24 anys de la Comunitat Valenciana els qui més van veure disminuir la taxa d'ocupació, més de 10 punts percentuals.

Resulta interessant observar que, per nivell de formació, es van perdre 67.300 ocupacions masculines d'homes amb Educació Primària, Secundària Obligatòria o Batxillerat, mentre que aquells amb formació d'FP o universitària van poder accedir a l'ocupació en aquesta etapa d'estiu (6.500 ocupacions més que durant l'estiu de 2019). En el cas de les dones, es van perdre encara 36.800 ocupacions de dones amb formació d'Educació Secundària Bàsica, però es van guanyar 13.600 de dones amb FP o universitàries (12.500 corresponen a aquest últim grup).

Si atenem la nacionalitat, només les persones residents a la Comunitat Valenciana de nacionalitat no europea han incrementat el nivell d'ocupació respecte al III trimestre de 2019, 26.900 ocupacions més, però han vist disminuir la taxa d'ocupació en 4,45 punts percentuals a causa de l'arribada de 99.200 persones a la Comunitat. Per gènere, entre els homes es van continuar perdent 51.000 ocupacions d'homes de nacionalitat espanyola, la qual cosa representa una baixada de 2,80 punts percentuals en la taxa d'ocupació, mentre que 20.800 dones espanyoles van perdre l'ocupació, fet que representa una disminució de només 1,60 punts percentuals en la taxa d'ocupació femenina respecte a l'observada un any abans.

Per sectors econòmics, l'estiu de 2020 ens trobem amb un 88,1 % de les dones treballadores ocupades en el sector serveis, enfront del 62,8 % dels homes; un 9,9 % d'elles i un 23,0 % d'ells en la indústria; un 1,1 % de dones i un 10,3 % d'homes en la construcció i un 0,9 % de les dones i un 3,9 % dels homes en l'agricultura. En valors absoluts, tots els sectors d'activitat han perdut ocupació: la indústria ha patit una pèrdua de 17.900 ocupacions masculines i de 17.300 ocupacions femenines, la qual cosa representa un 6,49 % de les que hi havia de masculines i un 16,20 % de les que hi havia

de femenines. On més alta és la pèrdua en l'ocupació masculina és en el sector serveis (27.100 ocupacions menys, que representa una baixada del 3,70 % respecte a un any abans), mentre que l'ocupació femenina en el sector serveis es va mantindre pràcticament estable durant l'estiu de 2020 en comparació amb el d'un any abans. Per part seua, la pèrdua de 5.500 ocupacions femenines en la construcció representa la pèrdua del 36,18 % de les que hi havia.

Descendint en la desagregació de l'activitat de l'empresa en què es desenvolupa l'ocupació, s'observa que en el sector de les activitats immobiliàries, que l'estiu de 2019 estava ocupat en un 66,7 % per dones, la pèrdua global d'ocupació va ser del 23,96 %, lleugerament superior que en els mesos de confinament. Per sexes, es van perdre 3.500 ocupacions femenines, un 27,34 % de les que hi havia un any abans i 1.100 masculines, la qual cosa va suposar una pèrdua del 17,19 % de les ocupacions.

També l'ocupació en les empreses d'indústries extractives i subministrament d'energia van incrementar el descens de l'ocupació durant els mesos d'estiu de 2020 fins al 17,84 %. Però, mentre que els homes perdien altres 5.100 ocupacions (24,40 % d'un any abans), les dones van trobar 200 ocupacions, la qual cosa va representar un increment del 3,28 % en l'ocupació femenina en aquest sector.

Per part seua, l'agricultura va continuar perdent ocupació, un 8,74 % en comparació amb el de l'estiu anterior, que va afectar el 9,74 % dels homes amb ocupació en aquest sector (4.800 ocupacions menys) i el 2,41 % de les dones treballadores en el sector agrícola (200 ocupacions menys).

També la indústria manufacturera va reduir un 8,55 % l'ocupació, que recordem que era una activitat masculinitzada l'estiu de 2019, i els homes eren els que ocupaven el 72,6 % de les ocupacions. Doncs bé, no obstant això, la pèrdua d'ocupació va ser, en més mesura, femenina en aquest sector. Ja que en aquest cas es van perdre 12.800 ocupacions masculines, la qual cosa representa el 5,03 % de les existents un any abans i 17.500 ocupacions femenines, un 17,36 % de les presents l'estiu de 2019.

En el comerç a l'engròs i al detall, la reparació de vehicles de motor i motocicletes, el transport i emmagatzematge i hostaleria, el sector equilibrat quant a l'ocupació per sexes;

no obstant això, es van perdre 12.600 ocupacions femenines (el 3,91 % de les existents) i 32.000 masculines, la qual cosa va suposar una pèrdua del 8,29 % de les ocupacions ocupades per homes un any abans.

S'han de destacar les activitats professionals, científiques i tècniques, les activitats administratives i serveis auxiliars en què els homes van perdre 14.100 ocupacions, un 15,13 % de les existents, mentre que les dones van treballar en 4.800 llocs més en aquest sector, la qual cosa va suposar un increment del 4,88 % de les ocupacions femenines d'un any abans.

Per part seua, en l'Administració pública i defensa, Seguretat Social obligatòria, educació, activitats sanitàries i de serveis socials els homes van obtindre 15.900 ocupacions més l'estiu de 2020 (11,15 %), mentre que les dones van obtindre 5.900 ocupacions més en aquesta mateixa època, la qual cosa va representar un increment del 2,50 %.

Després de l'eixida dels mesos de confinament, durant els mesos d'estiu de 2020 (juliol, agost i setembre), es va continuar perdent ocupació a la Comunitat Valenciana, encara que en menys mesura. De les 75.400 ocupacions perdudes en termes interanuals, 46.400 d'aquestes van correspondre a operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors. D'aquests, 36.600 eren llocs ocupats per homes i 9.800, per dones. Com que és una professió clarament masculinitzada, aquestes xifres van implicar una reducció del 19,77 % de les ocupacions masculines i del 25,65 % de l'ocupació femenina en la mena d'ocupació.

En el cas de les dones, on més ocupacions van continuar perdent durant els mesos d'estiu va ser en les ocupacions elementals (14.200 ocupacions menys) i entre les treballadores, els serveis de restauració, personals, protecció i venedors, on es van perdre 11.300 ocupacions en comparació amb el III trimestre de 2019. Aquestes dues ocupacions també van ser mal parades per a ells, amb una pèrdua de 17.600 ocupacions en ocupacions elementals (-14,95 % en taxa interanual) i 5.800 en restauració (-2,84 %).

Per part seua, entre les persones treballadores comptables, administratives i altres treballadors d'oficina, les dones van incrementar 15.300 ocupacions respecte a un any

abans, mentre que els homes van continuar perdent ocupacions en aquesta activitat (9.200 ocupacions menys), que, pel caràcter feminitzat de l'ocupació, es tradueix en un increment interanual de l'11,44 % en el cas de les dones i un descens interanual del 10,91 % en el cas dels homes.

Finalment, els homes també van continuar perdent ocupació entre les persones treballadores qualificades en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer. En concret, 7.400 ocupacions menys que representen una caiguda del 23,27 % en l'ocupació en aquesta mena d'ocupació.

Després de la pèrdua de 166.300 ocupacions de persones assalariades en el sector privat durant els mesos de confinament, a l'estiu de 2020 es va continuar perdent aquest tipus d'ocupació, al ritme de 78.400 ocupacions en el trimestre, la qual cosa va suposar un descens del 5,36 % respecte al mateix trimestre de 2019. D'aquestes, 46.300 van ser assalariats masculins i 32.100, assalariades femenines. Mentrestant, en el sector públic va continuar creixent, i s'hi van sumar 10.800 dones i 8.500 homes més que els que hi havia treballant durant els mesos de juliol a setembre de 2019. Els treballadors masculins per compte propi van ser 14.600 menys (-6,31 % en taxes interanual) i els ocupadors 13.700 menys que un any abans (-14,54 %). No obstant això, els empresaris sense assalariats o treballadors independents van augmentar en 3.200, mentre que elles, com a empresàries, ho van fer en 2.300 (un 3,17 % més que un any abans). Per part seua, les treballadores per compte propi i les ocupadores es van reduir en 2.400 en cada grup. Finalment, les persones que ajuden en l'empresa o el negoci familiar van patir una caiguda percentual alta en aquest estiu de 2020, i es van reduir un 46,15 % les ocupacions masculines d'aquest tipus i un 23,73 %, les de les dones. Això va implicar la pèrdua de 3.000 ocupacions d'homes i de 1.400 de dones a la Comunitat Valenciana.

En termes globals, la xifra de les 75.400 ocupacions que es van perdre a la Comunitat Valenciana durant l'estiu de 2020 respecte del de 2019 va ser en veritat la compensació de la pèrdua de 82.700 ocupacions a temps complet i el guany interanual de 7.200. Per gènere, això es va traduir en 57.600 ocupacions a temps complet masculines menys i 25.000 femenines, mentre que a temps parcial es van incorporar 5.200 homes i 1.900 dones més que en el III trimestre de l'any anterior.

Desocupats

Les xifres d'activitat i ocupació descrites en els apartats anteriors condueixen a una xifra d'atur de 422.800 persones a l'estiu de 2020, de les quals 196.600 són homes i 226.200, dones i que suposen 83.100 persones a l'atur més que a l'estiu de l'any anterior. Això implica una taxa d'atur global del 17,26 %, i la femenina es va situar en el 19,99 % i la masculina, en el 14,91 %, cinc punts percentuals per davall. El màxim increment s'ha produït entre les persones de 25 a 44 anys, que han sumat 55.800 desocupats més, dels quals 28.500 són homes i 18.200, dones.

Aquestes xifres són ben diferents si atenem la nacionalitat de les persones desocupades, ja que la taxa d'atur dels homes espanyols és la més baixa, 13,58 %, seguida de la de les dones espanyoles, 17,15 %, seguida de la dels homes de nacionalitat no espanyola, 21,74 % i, finalment, de la de les dones de nacionalitat no espanyola, que són les que suporten una taxa d'atur més alta, un 32,61 %, que s'eleva fins al 40,59 % entre les dones de fora de la UE.

En aquest moment postconfinament de l'estiu, van ser les persones amb un nivell d'estudis de primera etapa d'Educació Secundària les que més han patit la desocupació, que assolit les 156.000 persones desocupades, la qual cosa va suposar un increment de 24.400 persones desocupades més, un 18,54 % en taxa interanual. A continuació es troben les 121.200 persones desocupades amb estudis universitaris i les 74.000 persones desocupades amb un nivell de Batxillerat. Aquestes últimes han tingut un increment del 64,44 % en el nombre de persones desocupades respecte a l'estiu de 2019. En el cas de les dones, l'atur entre les persones amb estudis d'Educació Secundària Bàsica o Batxillerat s'ha incrementat en 27.800 persones, la qual cosa situa la xifra total de desocupades en 118.800 dones. Les que tenien estudis universitaris i estaven a l'atur a l'estiu de 2020 eren 68.000 dones, 3.000 més que l'estiu anterior, un increment del 5,10 % interanual. Respecte als homes, amb Educació Secundària Bàsica o Batxillerat hi ha 25.600 desocupats més, fins a arribar als 111.200 en el III trimestre de 2020, i hi ha 53.000 homes universitaris a l'atur a causa d'un increment de 10.200 més, un 23,72 % en taxa interanual.

Inactius

Per a finalitzar l'anàlisi, de les persones que opten o estan obligades a la inactivitat, s'observa que, després del confinament, les persones dedicades a les labors de la llar van registrar la taxa més alta de creixement interanual després del confinament, amb un creixement de l'11,76 % interanual. Això va ser conseqüència de la incorporació de 39.500 dones més (un 12,33 % de les que hi havia dedicades a aquesta tasca a l'estiu de 2019) i de 3.400 homes més (7,52 %). Per part seua, el nombre d'homes que perceben una pensió diferent de la de jubilació, sense ser-ne molts, 17.000, va experimentar un increment del 65,05 % respecte al mateix trimestre de l'any anterior.

8.2. Els expedients de regulació temporal d'ocupació com a mesura mitigadora

El conjunt de mesures que es van prendre durant l'estat d'alarma conseqüència de l'RD 463/2020 de 14 de març, tant en l'àmbit econòmic com social i laboral, i, en concret, els expedients de regulació temporal d'ocupació, els ERTO, ha tractat de mitigar parcialment l'impacte que va tindre sobre l'economia, en un primer moment, la crisi de la COVID-19. Des del moment en què els treballadors afectats pels ERTO mantenen la seua condició d'ocupats, el nivell d'ocupació reflecteix només parcialment la caiguda del PIB al nostre país. La magnitud de la crisi, la caiguda brusca i intensa de l'activitat econòmica, que ha sigut asimètrica per sectors i amb més impacte sobre el sector serveis, s'ha posat de manifest per diferents organismes (MITES, 2020).

Per això, a més de l'anàlisi de les estadístiques relacionades amb els ERTO, del Ministeri de Treball i Economia Social (MITES), per a fer una anàlisi a fons de la situació, serà necessari recórrer a l'estadística de beneficiaris de la prestació contributiva per desocupació dels treballadors afectats que ha començat el Servei d'Ocupació Pública Estatal (SEPE) que es publica des del mes d'abril i el desglossament de treballadors afectats per un ERTO que ha inclòs el Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions (MISSM) en l'estadística mensual d'afiliació a la Seguretat Social.

En el primer cas, és important assenyalar que les estadístiques del MITES han patit problemes en la producció d'aquestes a causa de les demores en la recollida de la informació de les empreses, el retard en el registre dels convenis col·lectius, així com la saturació de les autoritats laborals d'àmbit provincial i autonòmic. Aquest últim cas ha afectat l'estadística de regulació d'ocupació, per la qual cosa només es disposa de la

informació sobre els procediments de regulació d'ocupació en l'àmbit estatal. És a dir, les dades corresponen únicament als procediments de regulació d'ocupació comunicats per la Direcció General de Treball a la Subdirecció General d'Estadística i Anàlisi Sociolaboral (SGEAS), de manera que s'hi inclouen només treballadors afectats per procediments d'àmbit estatal (MITES, 2020). És per això que la informació regional haurà de ser presa de les altres dues fonts d'informació.

Per a entendre mínimament l'abast de la situació, i sense estar totes les dades disponibles, tal com s'acaba de comentar, de gener a agost de 2020, a Espanya, el nombre de persones treballadores que s'han vist afectades per un procediment de regulació d'ús d'àmbit estatal arriba a 968.452, la qual cosa va suposar un increment del 1.855,9 % sobre els huit primers mesos de 2019, en què es van veure afectades 49.514 persones treballadores. D'aquestes persones, el 68,8 % estaven afectades per procediments finalitzats per causa de força major i el 31,2 % ho estaven per procediments de regulació per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció. Les persones treballadores afectades per suspensió de contracte o per reducció de la jornada van arribar a 963.069, la qual cosa va suposar un increment del 2.916,7 % respecte al mateix període de l'any anterior, quan es van veure afectades 31.925 persones. Per la seua banda, els acomiadaments col·lectius van ser 5.383 en aquest mateix semestre, la qual cosa va suposar un descens del 69,4 % respecte als mesos de gener a agost de 2019.

En el cas de la Comunitat Valenciana, durant aquests primers huit mesos de 2020, tenint molt en compte que en aquestes xifres de l'estadística de regulació d'ocupació només s'inclouen les persones treballadores afectades pels procediments d'àmbit estatal, en total es van veure afectades 84.253 persones, que suposen un 425,2 % del total dels primers huit mesos de 2019. Això inclou els 83.800 treballadors afectats per suspensió de contracte o regulació de la jornada (un increment del 473,7 % interanual) i 453 treballadors per acomiadament col·lectiu, la qual cosa suposa una reducció del 68,2 % interanual en aquesta mena d'expedients.

A partir d'ací, cal dir que les dades parcials de les comunitats autònomes emeses mensualment fins al mes d'octubre de 2020 per les autoritats laborals d'algunes comunitats com Castella-la Manxa, Catalunya, Comunitat Valenciana (que no ha aportat dades de la província de València), Melilla, Múrcia i Navarra mostren que el nombre de

treballadors afectats per procediments de regulació d'ocupació és molt major en abril i maig respecte als treballadors afectats per ERTO dels procediments d'àmbit estatal recollits en l'estadística REG.

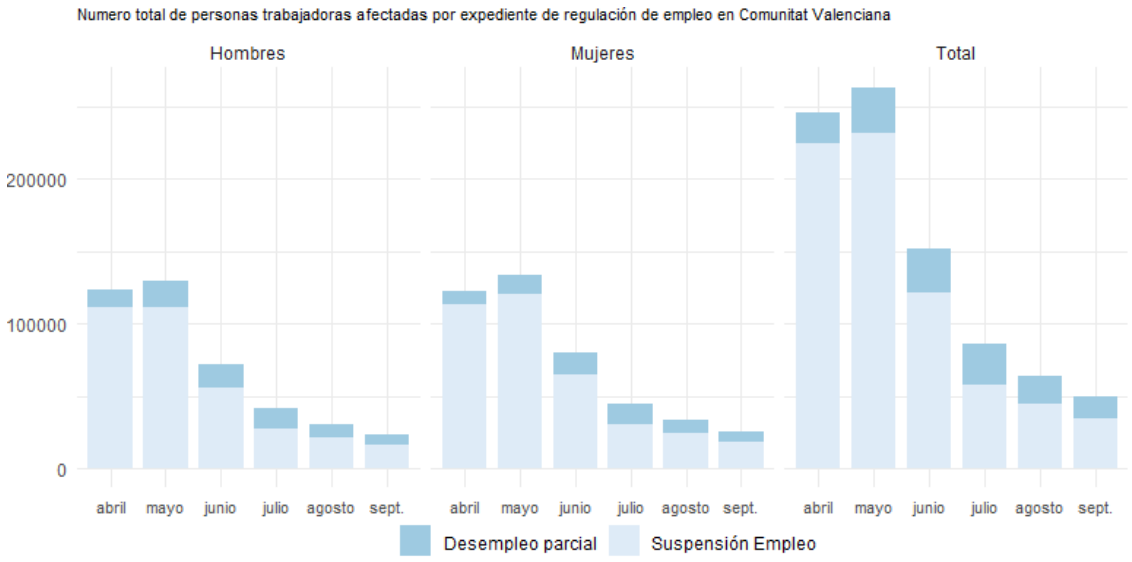


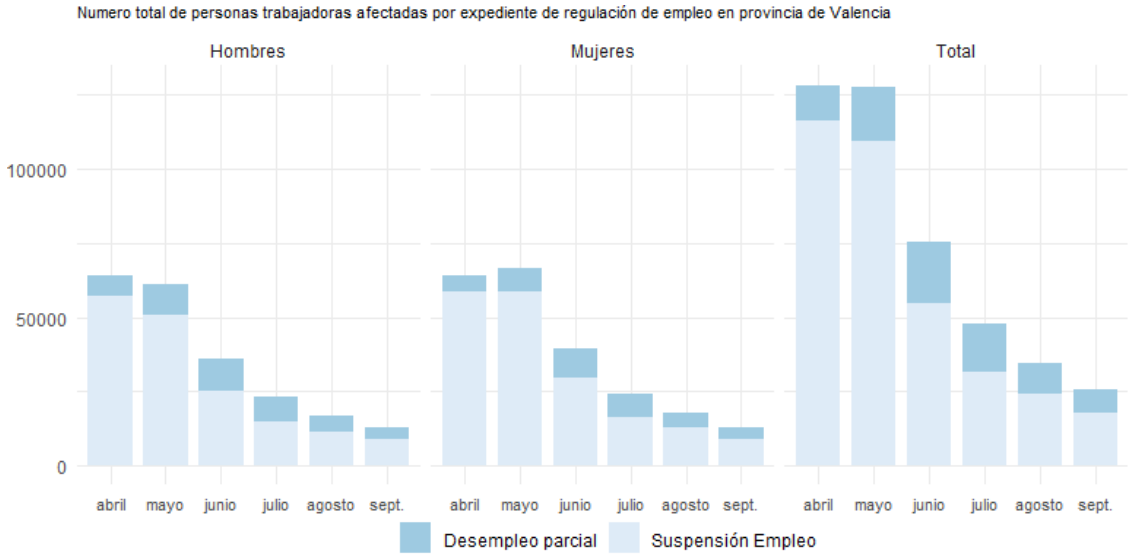
Figura 125. Treballadors/ores afectats/ades per expedients de regulació d'ocupació durant els primers mesos de crisi de la COVID-19 a la Comunitat Valenciana.

Amb la finalitat d'esmenar la falta d'informació que ha arribat al MITES per part de les comunitats autònomes, s'analitza a la Comunitat Valenciana l'estadística del nombre de beneficiaris de la prestació contributiva per desocupació de treballadors acollits a ERTO que es troba disponible des del mes d'abril fins al de setembre de 2020 amb el corresponent desglossament de beneficiaris per suspensió d'ocupació i per desocupació parcial. El màxim nombre de persones beneficiàries acollides a ERTO es va registrar en el mes de maig de 2020 (vegeu figura 125), quan es trobaven 231.521 persones treballadores en aquesta situació, xifra que ha anat descendint gradualment fins a les 34.495 persones que són beneficiàries d'aquesta mena de prestacions contributives en el mes de setembre. Per la seua banda, la desocupació parcial va afectar un màxim de 32.017 persones treballadores, xifra que es va registrar també en el mes de maig de 2020 i que ha anat reduint-se fins a les 14.939 de setembre.

En la desagregació de les xifres per gènere (vegeu figura 125), en el cas dels homes, el màxim es va produir el mes de maig, moment en el qual 111.206 treballadors eren beneficiaris d'una prestació per suspensió d'ocupació i 18.399 per reducció de jornada, igual que en el cas de les dones, que també el mes de maig van presentar 120.315 una

suspensió de l'ocupació i 13.618 una desocupació parcial. En la comparació entre tots dos, es detecta que, si bé en el mes d'abril tant dones com homes es van beneficiar quasi per igual de les prestacions per ERTO, en el mes de juny ja hi havia un 11,4 % més de dones afectades que homes, i que se situaria el mes de setembre en un 7,3 % més, malgrat ser superior el nombre d'homes en el mercat laboral.

En la desagregació per tipus de prestació es detecta que tots els mesos van ser més les dones afectades per una suspensió de l'ocupació, mentre que van ser més homes que dones aquells als quals els va ser aplicada la figura de desocupació parcial. En el cas de la suspensió d'ocupació, es va arribar al màxim de la desigualtat de gènere el mes de juny de 2020, en el qual un 17,5 % més de dones que homes es trobaven afectades per ERTO de suspensió total d'ocupació, havent començat el mes d'abril amb una diferència de gènere molt menuda (111.411 homes i 112.989 dones). No obstant això, als homes en conjunt se'ls va aplicar més la reducció de jornada que a les dones, i es va arribar a registrar, el mes de maig de 2020, la major diferència entre tots dos, en què es va arribar a observar 18.399 treballadors en aquesta situació i 13.618 dones, la qual cosa representa un 74 % del total dels homes. Finalment, aquestes xifres han anat igualant-se fins a superar, el mes de setembre de 2020, en un 3,4 % les dones que són beneficiàries d'aquesta prestació per desocupació parcial.



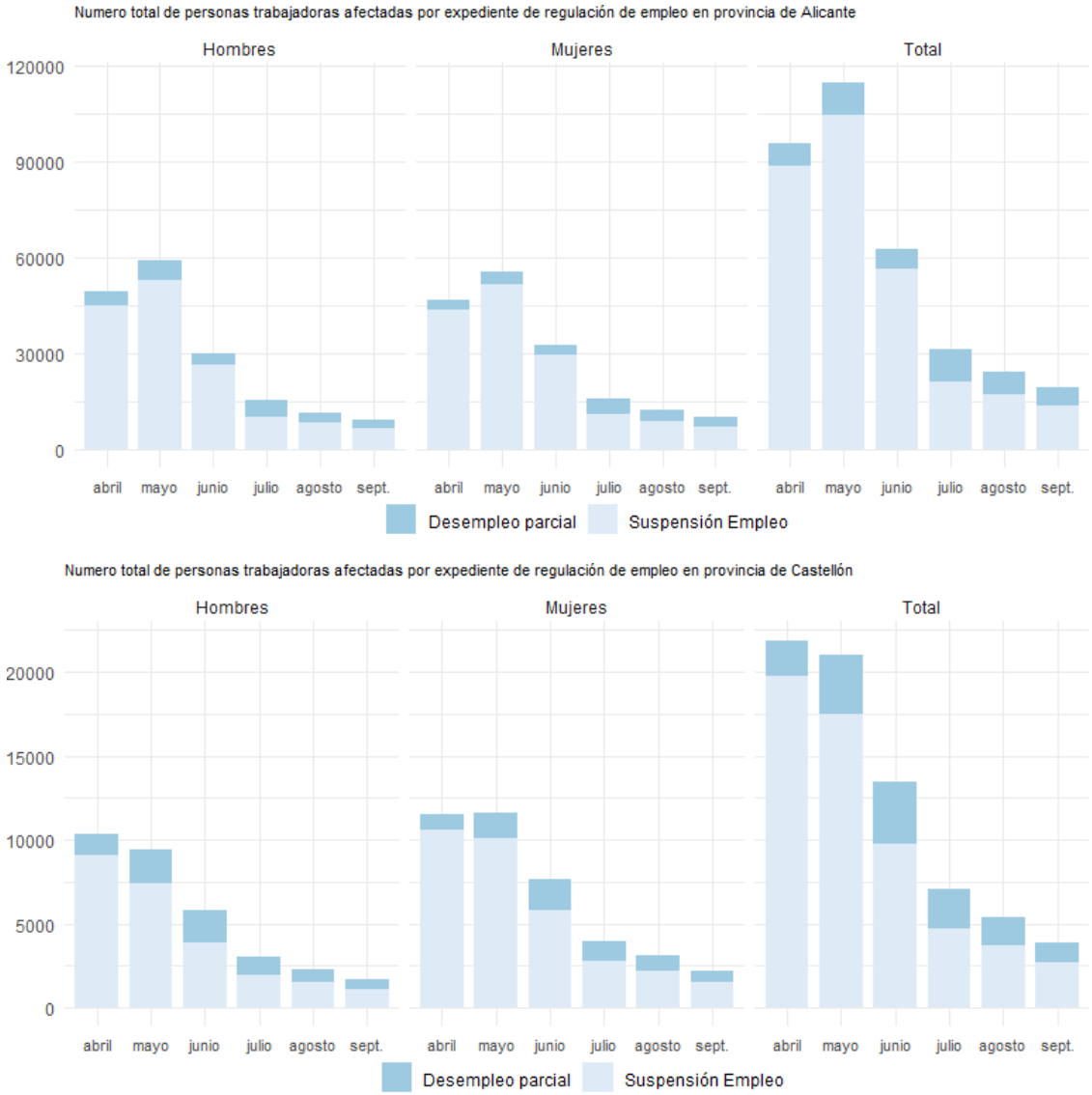


Figura 126. Treballadors/ores afectats/ades per expedients de regulació d'ocupació durant els primers mesos de crisi de la COVID-19 per províncies a la Comunitat Valenciana.

L'anàlisi provincial revela (vegeu figura 126), com era previsible, una major afecció en nombres absoluts a Alacant i València que a Castelló. El mes d'abril, a València ja hi havia 128.233 beneficiaris de prestació contributiva per ERTO, seguit de 127.559 el mes de maig, començant a Alacant el mes d'abril amb 96.004 beneficiaris als quals van seguir 114.956 el mes de maig. A partir d'ací, les xifres van anar descendint fins als 25.829 treballadors beneficiaris de prestació per ERTO a València i els 19.689 d'Alacant. A Castelló, els beneficiaris de prestació van començar en 21.888 a l'abril i van anar descendint fins als 3.916 del mes de setembre de 2020. També s'observa una major proporció d'ús de la desocupació parcial a València que en la resta de les províncies, tenint en compte la grossària de la línia fosca.

Per gèneres, s'observa una estructura molt similar a Alacant, amb un màxim el mes de maig, en el qual es van veure afectats 59.088 homes i 55.868 dones. Mentrestant, a València la figura 126 mostra que les dones han resultat més afectades que els homes a partir del mes de maig i a Castelló durant tot el període. No obstant això, mentre que les xifres de València van aconseguir un màxim de 64.174 homes afectats a l'abril i 66.483 dones el mes de maig, a Castelló aquests valors van arribar a un màxim de 10.367 en el cas dels homes a l'abril i d'11.582 les dones el mes de maig.

En la comparació provincial, s'aprecia que mentre que a Alacant, els dos primers mesos d'abril i maig, es van beneficiar de prestació més homes que dones, a partir del mes de juny, van ser més les dones beneficiàries que els homes. A València, encara que a l'abril el nombre d'homes i dones beneficiaris era similar, ja en el mes de maig hi havia més dones afectades per ERTO que homes. Destaca la desigualtat de gènere a Castelló, on des del primer moment els ERTO van afectar més dones que homes, arribant el mes d'agost fins a haver-hi un 34,6 % més de dones que d'homes en aquesta situació.

Per tipus de prestació, també s'observa que les dones van ser suspeses d'ocupació en major mesura que els homes en les tres províncies. Cal destacar de nou el cas de Castelló, on la desigualtat es va moure entre el 35 i el 50 % més de casos femenins de suspensió total d'ocupació que de casos masculins. Encara que, com ja s'ha comentat, més homes s'han acollit en termes generals a la desocupació parcial, durant els últims mesos de juliol, agost i setembre ha ocorregut el contrari a Castelló, igual que a Alacant el mes de setembre.

9. CONCLUSIONS

Malgrat els esforços realitzats en les últimes dècades, encara persisteixen en moltes societats occidentals discriminacions de diversa índole, entre les quals trobem les de gènere, la qual cosa provoca bretxes salarials en el mercat laboral que, posteriorment, tenen conseqüències més enllà de la vida laboral de la treballadora, quan aquesta està en situació d'inactivitat. La declaració del 18 de setembre com el Dia Internacional de la Igualtat Salarial en 2020 és una mostra d'una agenda pública que identifica la bretxa salarial de gènere com un desafiament del nostre temps. L'ONU pretén d'aquesta manera visibilitzar les desigualtats latents de treball i sou que caracteritzen les societats contemporànies, que persisteixen malgrat la major formació educativa que han adquirit les dones. Tan sols cal observar la nostra realitat més pròxima.

Quan el focus es dirigeix a Espanya, es detecta que la bretxa salarial de gènere persisteix. Segons l'Enquesta d'estructura salarial (EES) de 2018, la diferència de retribucions entre dones i homes per hora treballada continua superant els deu punts, en concret una taxa del 10,30 %. El salari mitjà de les dones està per davall del 90 % del dels homes. No obstant això, el nivell de formació de la població femenina a Espanya s'ha incrementat considerablement des de la fi del segle XX. En el curs acadèmic 2018-2019, del total d'alumnes que finalitzen els estudis de màsters oficials universitaris, les dones representen el 56,9 %, d'acord amb l'INE[12].

També a la Comunitat Valenciana, la bretxa salarial de gènere continua i se situa en el 10,31 %, si bé s'ha reduït considerablement en els últims quatre anys. Analitzant els factors que han afavorit la reducció de la bretxa salarial a la Comunitat Valenciana, trobem que la disminució de la bretxa salarial en conjunt està produïda per un major increment percentual dels salaris femenins que dels masculins: mentre que els salaris femenins s'han incrementat en un 5,45 %, els masculins ho han fet en un 1,22 %. Això

[12] Consulta realitzada el 16 de novembre de 2020: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888#:~:text=El%2055%2C6 %25 %20(dato%20provisional)%20de%20los%20alumnos,fue%20del%2056 %2C9 %25.

ha produït un acostament de salaris mitjans, que, en definitiva, implica una reducció de la bretxa observada anys abans.

Aquest fet és, en part, a causa de la pujada del salari mínim interprofessional (SMI), que té un important efecte en els salaris de les persones treballadores que menys guanyen (CCOO, 2019), i ocorre que les ocupacions en què s'observen salaris més baixos es corresponen, en general, amb les més feminitzades (coeficient de correlació de -0,34), com en el cas de les ocupacions administratives, de restauració i comerç o serveis de la salut. En aquests, l'increment del salari femení en aquests últims quatre anys ha sigut superior al masculí.

El sector públic ha fet, així mateix, un gran esforç salarial en conjunt, superior en el grup de les dones en particular, ja que els salaris femenins han crescut un 16,1 %, cinc punts percentuals per damunt dels masculins, que ho han fet en un 10,9 %. Cal recordar que aquest sector ocupa dones en un 54 %. No obstant això, encara que en menor mesura, també en el sector privat els salaris femenins s'han incrementat més que els masculins. En concret, les dones en el sector privat, que representen un 41 % del total de les persones treballadores del sector, han incrementat el seu salari mitjà en un 4,1 %, davant d'un descens del 0,5 % dels salaris mitjans masculins.

S'observa que són aquelles activitats en les quals el salari femení és més reduït, entre 7 i 9 €/hora, en les quals s'observa un major increment salarial femení que masculí, com ocorre en la indústria, en el comerç o en les activitats artístiques. D'entre les activitats més feminitzades i amb salaris femenins més baixos, cal destacar les activitats professionals, científiques i tècniques, en què les dones han vist un increment salarial molt superior al dels homes. Val la pena també destacar el sector de l'hostaleria, per ser dels que menors salaris mitjans presenten, que ocupa dones en un 52,3 % i en el qual els salaris mitjans femenins, malgrat haver descendit, ho han fet en molta menor mesura que els dels homes.

Finalment, cal destacar la importància de la negociació col·lectiva com a instrument essencial per a aconseguir la igualtat i no-discriminació per raó de gènere en l'àmbit salarial, si bé la igualtat de tracte està encara molt tímidament present en les agendes de la negociació col·lectiva dels agents socials i econòmics de la Comunitat Valenciana.

Aquest fet explica que l'avanç de l'enfocament de gènere en els convenis siga lent i limitat (CEV, 2019).

Encara que en els últims anys s'han fet importants esforços per a acabar amb la bretxa salarial, com així ho testifica l'evolució d'aquests índexs durant els últims anys, rebaixar-la fins a eliminar-la requerirà esforços addicionals per part dels poders públics i la societat, més esforços si cap perquè, en els últims anys, estem assistint a una tendència de negar per part de determinats agents la mateixa existència de les discriminacions i les bretxes. Avançar en l'eliminació d'aquestes desigualtats requereix grans inversions econòmiques i financeres, entre les quals destaquen la construcció d'una xarxa de guarderies infantils públiques universals de 0-3 anys, una xarxa de centres de dia per a persones adultes dependents o el ple desenvolupament de la xarxa de suport domiciliari a les persones dependents. De la mateixa manera, cal disposar de recursos per a la posada en pràctica de l'RD 901/2020 i de l'RD 902/2020 sobre els registres de retribució salarial en les empreses o l'elaboració i l'aplicació dels seus plans d'igualtat. En paral·lel, ha d'haver-hi un esforç a provocar un canvi cultural, que representa un factor clau per a la sostenibilitat a llarg termini de les societats igualitàries. Si la societat segueix sense reconéixer el valor del treball de cures no remunerat ni socialment ni monetàriament, aquestes activitats essencials per a la vida humana continuaran sent invisibles i el sistema de retribució salarial no reconeixerà la sobrecàrrega de treball que han d'assumir les dones per a ocupar-se de persones properes dependents. En definitiva, la resposta al repte de la bretxa salarial de gènere ha de ser global i interdisciplinària i amb caràcter estructural.

La bretxa salarial de gènere, no obstant això, no és l'únic tipus de desigualtat que persisteix en el mercat laboral. Altres desigualtats que tenen a veure amb com es reparteix la massa salarial també han de ser analitzades, perquè la seua evolució és preocupant. Durant els últims quaranta anys, i amb especial intensitat durant els últims anys, coincidint amb la gran recessió, els índexs de desigualtat en el repartiment de la riquesa dels països occidentals han estat registrant una tendència creixent. Espanya, que es va sumar molt més tardanament a aquest procés, és un dels països de la UE que pitjor evolució ha presentat en les xifres de desigualtat durant la gran recessió. Estudiar, des d'una perspectiva de gènere, com afecta la distribució dels salaris a la bretxa i a la desigualtat salarial a la Comunitat Valenciana constitueix, per tant, una necessitat en si mateix i representa l'objectiu primordial dins del qual s'emmarca aquesta investigació.

En concret, és important conéixer quin és l'estat de les diferents bretxes i desigualtats que persisteixen en el mercat laboral, una vegada superada la gran depressió, i tractar d'avançar els possibles efectes que podria tindre la nova crisi associada a la COVID-19.

De l'anàlisi sobre desigualtat salarial i bretxa salarial de gènere duta a terme en aquest informe, a partir de les últimes dades oficials elaborades per l'INE, es dedueix que la Comunitat Valenciana és una de les comunitats autònomes espanyoles amb menors salaris bruts mitjans anuals. El salari mitjà anual del conjunt dels treballadors d'ambdós sexes a la Comunitat Valenciana se situa en 22.121 €/any, al voltant del 92 % del salari mitjà del conjunt de treballadors espanyols. La situació de les dones treballadores de la Comunitat Valenciana és encara pitjor, tant en termes interns com si les compararem amb les dones de la resta de comunitats autònomes. Aquest dibuix no sols es reflecteix en les últimes dades disponibles, sinó que totes les dades d'anys previs analitzats en aquest estudi mostren aquesta realitat. De fet, això ha sigut així almenys des de l'any 2006, any en què comença aquest estudi. L'evolució, no obstant això, no ha sigut la mateixa en treballadors homes i dones ni durant tot el període. En el cas dels treballadors masculins de la Comunitat Valenciana, aquests han vist com la seua distància amb el conjunt de treballadors espanyols, en termes de salari anual mitjà, es reduïa lleugerament, però de manera consistent, des de 2006 a 2018. Mentrestant, s'observava l'evolució contrària entre les dones, afortunadament trencada en 2018. En efecte, en aquesta última onada de l'Enquesta de 2018, els salaris mitjans a la Comunitat Valenciana continuen sent un 7,87 % inferiors als d'Espanya, amb els dos grups, treballadors i treballadores, amb sous menors. Les treballadores, amb un sou mitjà de 19.236 €, es troben molt per davall del salari mitjà de les dones a Espanya, que és de 21.012 €, i els treballadors, fins i tot cobrant 24.537 € de mitjana a l'any a la Comunitat Valenciana, estan molt per davall dels ingressos salarials dels homes a Espanya (26.738 €). Malgrat això, en l'última onada la situació relativa de les dones de la Comunitat Valenciana ha millorat sensiblement respecte a l'onada de 2014. En termes de salari anual, es passa d'una bretxa territorial de l'11,3 % en 2014 a una del 8,5 % en 2018, i d'una de gènere del 25,45 % a una del 21,61 %.

Aquesta diferència entre els salaris mitjans anuals de les treballadores i els dels treballadors de la Comunitat Valenciana suposa que, de mitjana a l'any, les dones cobren

un 21,61 % menys que els homes (pràcticament igual que a Espanya, que és del 21,42 %), amb les conseqüents implicacions que aquest fet té en termes de prestacions i pensions de jubilació. No obstant això, aquesta gran diferència suposa quasi quatre punts percentuals menys que en 2014, cosa que indica una bona evolució de l'indicador malgrat la gravetat de les xifres.

En termes de salari mitjà per hora, la situació relativa de la Comunitat Valenciana amb la resta d'Espanya també millora lleugerament i les diferències salarials respecte a la mitjana nacional van convergint a mesura que avança el temps, tot i que es mantenen els salaris mitjans per hora a la Comunitat Valenciana per davall dels d'Espanya en tots els anys analitzats. De mitjana, cada persona treballadora de la Comunitat Valenciana rep 11,13 € per cada hora de treball, un 6,9 % menys que els 11,95 €/h del conjunt de persones treballadores a Espanya. En el cas dels homes de la Comunitat Valenciana, aquesta xifra és d'11,64 €/h, mentre que en el de les dones és de 10,44 €/h. Aquestes diferències salarials en termes per hora entre els i les treballadores es tradueixen en una bretxa salarial del 10,31 % (igual que la d'Espanya, que és del 10,30 %), la qual cosa és una bona notícia, perquè suposa una reducció de més de tres punts percentuals des de la registrada quatre anys abans, que va ser del 13,91 % i fins i tot més de cinc punts des de 2006, que es va situar en el 15,60 %. Són, per tant, bones notícies per a les dones i els homes de la Comunitat Valenciana, i es troben en línia amb el conjunt del país.

A la Comunitat Valenciana, també s'ha tendit cap a una major igualtat en el repartiment de la massa salarial anual total entre els i les treballadores, ja que l'índex de Gini que mesura aquesta concentració salarial entre el conjunt dels treballadors s'ha situat en 0,3280, després d'un descens d'unes cinc dècimes (veníem d'observar un 0,3333 l'any 2014), encara que preocupa especialment la pitjor distribució de la massa salarial entre les dones entre si, que s'ha fet més desigual encara en aquests quatre últims anys i ja se situa en el 0,3461. També la desigualtat de gènere és molt alta, però ha baixat des de l'última enquesta.

Si atenem el repartiment dels salaris per hora, a la Comunitat Valenciana es mantenen pràcticament constants en el 0,26, cosa que pot demostrar que no està sent fàcil dur a terme aquesta reducció de la concentració salarial global a la Comunitat Valenciana, al

contrari que Espanya, que sí que ha pogut reduir la seua concentració salarial per hora des del 0,29 de 2016 al 0,27 de 2018, encara que continua estant actualment en pitjor situació que la Comunitat Valenciana.

De cara a poder detectar els grups de població més vulnerables del mercat laboral, és important abordar l'estudi concret dels resultats per als diferents subcol·lectius. Mitjançant aquest procediment, s'ha pogut identificar les persones de 50 anys o més com un col·lectiu amb una bretxa salarial per hora que supera el 12 %, mentre que entre les persones en la vintena aquesta es redueix fins al 6,66 %, la qual cosa permet ser optimistes de cara al futur, encara que la dada és pitjor que la de fa quatre anys. No obstant això, agrupar les persones pel seu nivell màxim d'educació aconseguit ens porta a observar bretxes superiors al 20 % en els grups de formació intermèdia i amb tendència creixent en el cas dels que posseeixen estudis d'FP, mentre que entre universitaris es troba en l'11,17 % i en descens. En termes globals, atés que, en el futur, el nombre de treballadors sense cap mena d'estudis tendirà a descendir, i fins i tot a desaparéixer, en la nostra comunitat, una possible extrapolació de les dades obtingudes conduiria a afirmar l'existència de grups vulnerables entre les persones treballadores amb estudis de secundària superior i/o FP, possiblement a causa de la mena d'activitats en què majoritàriament treballen les dones i els homes d'aquest nivell de qualificació. El que sí que sembla clar és que aconseguir graus d'ensenyament superior suposa patir menor bretxa salarial.

Entre les ocupacions amb majors bretxes salarials per hora, cal destacar els treballadors qualificats i sense qualificació, seguit d'empleats administratius, en què el problema estarà ocasionat pels empleats administratius que pertanyen a l'empresa privada i no pels que treballen en l'Administració pública, per la qual cosa seria oportú que es poguera dedicar algun tipus de política correctora concreta a aquests últims. També preocupen i molt els treballadors dels serveis de salut, que han vist com s'incrementaven les seues desigualtats salarials de gènere en aquests últims quatre anys.

Comparar salaris mitjans de persones amb alguna mena de responsabilitat en l'empresa entre si i les que no l'exerceixen entre si porta a concloure que és la comparació entre persones amb responsabilitat i les que no la tenen la que engrandeix les diferències

salarials de gènere, estant a més en ambdós grups en descens la bretxa salarial en els últims anys. Quant al temps d'antiguitat en l'empresa, preocupa especialment l'increment de la bretxa salarial que s'observa entre les persones nouvingudes a l'empresa, amb menys de dos anys d'antiguitat, ja que ha trencat la seua clara tendència decreixent, si bé en els més antics és on major bretxa salarial per hora s'observa. És a les dones que treballen a temps parcial, menys de 40 h a la setmana, a les que caldrà dedicar més esforços, ja que la seua bretxa salarial per hora arriba al 13,30 %, la qual cosa situa aquestes dones de la regió en pitjor situació comparativa amb els homes de la Comunitat Valenciana. Així mateix, és important destacar que els majors esforços cap a la reducció de la bretxa salarial hauran de ser entre les persones amb un contracte indefinit, en què la bretxa ascendeix fins al 11,21 %, si bé ha descendit quasi a la meitat des de 2006. És ací, i no entre els contractes temporals, on cal corregir alguna de les discriminacions implícites (associades al gènere) que els contractes indefinits introdueixen en les carreres professionals de les dones.

En resum, sembla concloure's que és al llarg del temps (exceptuant aquelles persones que aconsegueixen llocs de responsabilitat), mitjançant l'evolució dins de l'empresa i en el mercat de treball, quan s'accentuen les diferències salarials de gènere entre les i els treballadors. Amb l'estabilitat del contracte i l'antiguitat en l'empresa, es troben ells, de mitjana, més ben pagats que elles.

Quant a sectors econòmics, destaca, per la seua alta bretxa salarial per hora, el sector de les activitats sanitàries i serveis socials, en què les dones cobren un 26,20 % menys per hora que els homes, seguit per les empreses dedicades a les activitats financeres, amb una bretxa salarial per hora del 22,67 %, i les d'informació i les comunicacions, del 20,07 %, ambdues amb tendències creixents en els últims anys. Hi ha altres activitats, com l'educació, en què la bretxa ha crescut de manera significativa, i ha arribat a duplicar-se. D'alta banda, destaca per la seua baixa bretxa salarial per hora l'Administració pública i defensa, en què als salaris mitjans femenins els faltaria un 1,51 % per a arribar als masculins, xifra inferior a la dada de l'Administració pública a Espanya, que es troba en el 5,97 %. També amb bretxes salarials baixes trobem el sector de l'hostaleria, en què les dones cobren un 5,45 % menys que els homes de mitjana.

És important constatar que continua havent-hi una bretxa salarial del 8,11 % en el sector públic de la Comunitat Valenciana (davant del 13,92 % del sector privat, encara que aquest aconsegueix situar-se en millor posició que el conjunt d'Espanya) una vegada corregides les diferències en els temps treballats pels uns i les altres, per la qual cosa aquesta diferència ha de respondre a les diferents ocupacions aconseguides per les dones i els homes dins de l'Administració, amb els homes en llocs més ben remunerats que les dones, en conjunt.

És en les empreses exportadores on major bretxa salarial per hora s'observa (20,45 %), i semblen més idonis els convenis col·lectius sectorials o provincials amb la finalitat de reduir, en part, la desigualtat salarial entre dones i homes.

En termes de salari anual, que recordem que és important tractar-lo tenint en compte que implica diferències en prestacions i jubilacions, es continua observant que les treballadores menors de 40 anys pateixen menor bretxa salarial (en aquest cas, anual) que les majors, sent preocupant dins d'aquest últim grup el de dones entre 50 i 59 anys, amb una bretxa salarial anual del 26,19 %, encara que amb tendència decreixent. Pel que fa al nivell d'estudis aconseguit pels i les treballadores, preocupen tots els nivells excepte el de graduades o llicenciades, en què s'observa una significativament menor bretxa salarial anual (10,82 %) que en la resta de les persones treballadores, la qual cosa no fa més que reforçar la tesi que els alts nivells educatius aconseguits per les dones en les últimes dècades podran anar progressivament disminuint els alts valors de bretxa salarial que trobem encara hui dia entre les persones treballadores majors de 40 anys.

Les persones treballadores de la Comunitat Valenciana que exerceixen llocs d'ocupació no qualificats arriben a una preocupant bretxa de gènere en termes de salari anual del 34,68 %, sent la dels serveis de salut del 31,34 %. En aquesta última onada s'ha trencat la tendència decreixent que portaven els dos grups. També les dones amb una ocupació administrativa i les treballadores qualificades cobren de mitjana un 25 % menys que els homes de les seues mateixes ocupacions i amb tendència ascendent de la bretxa salarial. I, malgrat situar-se en valors menors i amb tendència a disminuir, cal ressaltar que les dones amb llocs de responsabilitat a la Comunitat Valenciana, de mitjana, cobren un 13,41 % menys que els homes amb responsabilitat, mentre que les dones que no ocupen

aquests càrrecs cobren una cinquena part menys de salari anual que els homes que tampoc ocupen llocs de responsabilitat. Xifres preocupants, al cap i a la fi. En el cas de l'antiguitat en l'empresa, resulta preocupant l'alta bretxa salarial anual detectada entre els que fa menys de dos anys que hi treballen, que continua creixent. Que la diferència entre el salari mitjà femení siga del 27,26 % respecte al masculí entre els que, en la seua majoria, semblen ser contractes de gent jove, resulta poc encoratjador, ja que la causa sembla ser una major parcialitat en el treball femení, ja que en salari/hora no apareixia aquest fenomen tan marcat. Com ja s'ha identificat en termes de salari per hora, les dones amb contracte indefinit cobren, de mitjana en salari anual, un 21,55 % menys que els homes que també tenen una relació contractual de caràcter indefinit en el seu lloc de treball, si bé aquesta bretxa s'ha reduït en els últims quatre anys.

En les empreses dedicades a activitats administratives, el grup de dones no cobra en conjunt ni el 65 % (corresponent amb una bretxa salarial del 35,35 %) del salari mitjà anual masculí. Preocupen especialment aquells sectors d'activitat que han trencat la tendència decreixent d'anys anteriors de la seua bretxa salarial, i que n'han experimentat una pujada en aquests últims quatre anys, com en el cas de les activitats sanitàries i els serveis socials, les activitats financeres i les empreses dedicades a la informació i comunicació. També preocupa el sector del transport, per la seua tendència creixent de gran pendent, i, en menor mesura, el comerç, que no veu augmentar lleugerament la seua bretxa salarial, encara que de manera molt sostinguda en el temps. I és en les micro i petites empreses (bretxa salarial del 26,59 %) on s'aprecia una major bretxa salarial anual entre les i els treballadors, encara que, no obstant això, en les grans empreses, la bretxa continua sent molt alta, en què al sou anual mitjà de les dones li falta un 19,44 % per a igualar el sou anual mitjà dels homes. No obstant això, el grup de les micro i petites empreses ha trencat la tendència creixent de la bretxa salarial entre les seues persones treballadores que portaven fins ara. En el sector privat, la bretxa salarial anual continua sent molt més gran que en el públic, si bé s'ha reduït en ambdós sectors en els últims anys. És en el sector privat preferentment on ha de fer-se encara un esforç suplementari per a igualar salaris, en la mesura que siga possible. D'altra banda, preocupa especialment el creixement de la bretxa salarial anual en les empreses dedicades a l'exportació, que contrasta amb el descens que s'observa en aquestes empreses del conjunt d'Espanya. Finalment, en les empreses amb conveni col·lectiu sectorial en què s'aprecia una

important reducció de la bretxa anual, encara que continua estant situada en valors alts en relació als observats en les empreses amb conveni propi.

Però, a més de la bretxa salarial per hora i anual, també la concentració salarial del salari anual, és a dir, la desigualtat en el repartiment de la massa salarial, s'incrementa amb l'edat. A partir de la trentena, a major edat del treballador, major és la desigualtat que hi ha entre treballadors. En el cas de les dones, és especialment alarmant el grau de desigualtat en el repartiment de la massa salarial femenina entre les dones de 60 anys o més, 0,4013, que reflecteix les grans diferències salarials que hi ha entre les dones d'aquest grup d'edat, probablement a conseqüència de l'arribada d'algunes d'elles a llocs de gran responsabilitat i altament retribuïts en comparació amb els llocs que van arribar a ocupar altres dones de la seua mateixa edat. Especial atenció mereix, doncs, la concentració salarial femenina, sense ser desitjable que el pas del temps l'acresca, ja que no es tracta de reproduir models fins ara pròpiament masculins de repartiment de la riquesa. També els homes presenten major desigualtat a majors edats, però no tan acusades.

El nivell de formació educativa aconseguit és un determinant bàsic en la concentració, ja que tots els grups d'estudis tenen un índex de desigualtat inferior a la mitjana excepte el grup de les persones amb titulació superior, en què s'arriba al 0,3321. És en aquest grup on s'observen les majors concentracions salarials de tots els grups analitzats. És a dir, que agrupar els i les treballadores que tenen un nivell semblant d'estudis fa que el repartiment de la massa salarial siga més igualitari, d'on es dedueix que les grans diferències salarials s'expliquen, en part, per la diferència en els estudis aconseguits. Aquesta realitat es fa també palesa en el grup de les dones i dels homes, així com quan es comparen exclusivament els salaris dels dos gèneres.

L'agrupació dels i les treballadores en funció de la mena d'ocupació que realitzen en el seu treball ens porta a observar, com era d'esperar, valors més baixos en els índexs de concentració salarial anual, ja que s'estan comparant repartiments de salaris de persones que ocupen el mateix tipus d'ocupació. No obstant això, hi ha diverses excepcions, com el cas dels treballadors dels serveis de restauració masculins, que tenen una alta desigualtat entre si (0,3477), així com els tècnics i professionals, que arriben al 0,3186. Destaca també, per alt índex de desigualtat, el de gènere en els serveis de salut, 0,3418,

indicatiu de les altes diferències salarials entre dones i homes d'aquesta mena d'ocupació. Sorprén el fet que la desigualtat en el repartiment de la massa salarial entre les persones que tenen altres treballadors al seu càrrec siga menor que entre els que no els tenen. I això ocorre tant en termes generals, com entre les dones, com entre els homes i entre gèneres. A la Comunitat Valenciana, la desigualtat entre els que gaudeixen de jornada completa és menor que a Espanya. Al contrari que la bretxa salarial, en aquest cas la concentració és major entre els i les treballadores amb contracte temporal que entre els indefinits, especialment entre les dones, en què aquest índex se situa en un alt 0,3483, més d'un punt percentual superior que entre les dones amb contracte indefinit (0,3359), la qual cosa podria ser a causa de la major proporció de treballadores a temps parcial entre les temporals. Cal destacar la menor desigualtat en el repartiment de la massa salarial que s'observa a la Comunitat Valenciana respecte al conjunt del país entre les persones amb contracte indefinit, mentre que la desigualtat de gènere i masculina entre els temporals és superior a la Comunitat Valenciana que a Espanya.

Val la pena prestar especial atenció, per la seua alta concentració salarial, al sector de les activitats immobiliàries (0,3716), de les activitats artístiques i recreatives (0,3660) i de l'educació (0,3643) i de l'hostaleria (0,3606). A més de ser molt alts, els índexs de concentració superen els del conjunt d'Espanya. També entre les dones en el sector de les activitats immobiliàries s'observa una concentració salarial femenina molt alta, del 0,3655, que en cas dels homes arriba fins i tot fins a 0,3855. Però més atenció s'ha de parar, fins i tot, als índexs de concentració entre els homes treballadors en l'educació, que arriben al 0,3985, el valor més alt observat en aquesta onada, o entre els homes que treballen en l'hostaleria, amb un 0,3827. Els índexs de gènere en aquestes activitats esmentades també són relativament molt alts.

Seguint en termes de salari anual, en general s'observen majors concentracions salarials entre els i les treballadores de les micro i petites empreses, així com entre treballadors del sector privat per damunt dels del sector públic, tant en termes globals com femenins, masculins o de gènere. No obstant això, la concentració salarial del sector públic de la Comunitat Valenciana és dues dècimes major que la d'Espanya, mentre que la concentració salarial en el sector privat de la Comunitat Valenciana és menor que la del conjunt de la nació. D'ací es dedueix la necessitat de continuar insistint en el bon treball

en termes d'igualtat salarial per part de les administracions públiques autonòmiques, ja que està en les mans d'aquestes regular aquesta qüestió.

Les empreses que destinen la seua producció al seu propi entorn presenten, en termes de salari anual, majors diferències salarials entre els seus treballadors que les empreses que venen a escala nacional o que aquelles que exporten fora d'Espanya els seus productes. S'observen en les empreses de la Comunitat Valenciana majors valors que a Espanya, per la qual cosa haurien de ser seguides de prop, si bé, com s'ha vist, és conseqüència de la major presència de treballs a temps parcial. Finalment, resulta una sorpresa comprovar que les empreses regulades per convenis d'àmbit sectorial o provincial presenten major desigualtat salarial entre els seus treballadors i treballadores que aquelles amb un conveni d'empresa o inferior.

Quan es corregeix l'efecte de la major presència de jornada parcial que hi ha entre les dones, s'observa que també la desigualtat s'incrementa amb l'edat i que són les persones amb un grau, llicenciatura universitària o doctorat les que continuen presentant els majors nivells de desigualtat en el repartiment dels salaris entre si. En el grup de les dones no nacionals de la comunitat s'ha produït una important correcció de la desigualtat, en haver descendit el valor de l'índex de Gini de salari anual des d'un valor de 0,3795 fins un altre de 0,2613, mesurat en termes de salari/hora, fet indicatiu de l'alt grau de jornades a temps parcial en aquest grup de treballadores. En el cas dels homes directors i gerents, arriben a un grau de concentració salarial del 0,3008. En comparació amb Espanya, a la Comunitat Valenciana, la concentració econòmica es troba en millor situació que la mitjana d'Espanya, excepte entre les ocupacions tècniques i professionals, així com en restauració i comerç, en què és superior la desigualtat a la Comunitat Valenciana. Aquest fet es repeteix en tots els grups, tant de dones com d'homes i de gènere.

Ara, en termes de salari per hora, sí que s'observa que entre les persones que tenen persones al seu càrrec, amb algun lloc de responsabilitat, hi ha major concentració salarial entre elles, ja que les diferències en el repartiment de la massa salarial són majors. Això ocorre en tots els grups. També la concentració salarial s'incrementa amb l'antiguitat del treballador en el seu lloc de treball. Sembla lògic que, com més antiguitat, més diferències entre salaris pel fet que ens trobem amb individus de més edat, en què uns han aconseguit llocs de responsabilitat i altres no.

Si agrupem els i les treballadores per tipus de contracte i de jornada, trobem que és entre les persones amb contracte indefinit (independentment de la jornada) i amb jornada completa (independentment del contracte) on la concentració salarial per hora és major en tots els grups, igual que ocorria amb la bretxa salarial per hora, però se situa en valors sensiblement menors que en els seus homòlegs d'Espanya.

Hi ha sectors d'activitat en els quals la concentració en termes de salari/hora és alta en comparació amb els altres. Parlem de les activitats immobiliàries (0,2996), les activitats sanitàries i els serveis socials (0,2979), les activitats financeres (0,2794) i les artístiques i recreatives (0,2745), que superen els valors del conjunt d'Espanya. En el cas dels homes, els que treballen en activitats immobiliàries presenten les majors diferències salarials, mentre que en el cas de les dones s'observa en les activitats financeres, immobiliàries i en les activitats sanitàries i els serveis socials, com és el cas de la major desigualtat de gènere.

L'ajust en la diferència d'hores treballades a l'any permet arribar a la conclusió esperada a priori: com més gran és l'empresa, majors desigualtats salarials hi ha. A més, en les mitjanes i grans, la concentració salarial de la Comunitat Valenciana és igual o major que a Espanya. També hi ha major concentració salarial en el sector públic de la Comunitat Valenciana que en el d'Espanya, i menor concentració en el privat, en termes comparatius i per a tots els tipus d'índexs global, femení, masculí i de gènere. Finalment, en general s'observa una major desigualtat en el repartiment de la massa salarial per hora entre els treballadors en les empreses amb conveni propi, davant de les de conveni sectorial, autonòmic o provincial, tal com *a priori* esperàvem trobar.

Finalment, i tot i que encara és prompte per a conéixer totes les conseqüències que sobre la bretxa i la desigualtat està tenint i tindrà la crisi associada a la COVID-19 en les societats espanyola i valenciana, en la secció 8 s'ha intentat inferir uns primers resultats sobre aquesta qüestió. En aquest sentit, el primer resultat que cal destacar és que, si bé les crisis econòmiques se solen concentrar en els col·lectius més desfavorits, els primers estudis apunten amb claredat al fet que el sector públic està resultant crucial per a esmorteir els impactes econòmics de la pandèmia.

Els efectes de la pandèmia en el mercat laboral, no obstant això, estan sent notables i, en termes territorials, estan incidint més a la Comunitat Valenciana que a Espanya. Durant el segon trimestre de 2020, i comparat amb el primer trimestre de 2019, es va registrar una pèrdua de 140.600 ocupacions (74.300 d'homes i 66.400 de dones) i un increment de la desocupació de 43.100 persones, de les quals 28.500 van ser homes i 14.600 dones. Aquests resultats van estar acompanyats d'una baixada de quasi tres punts percentuals en les taxes d'activitat femenina i masculina. Aquesta tendència va continuar durant el tercer trimestre, en què es va registrar més pèrdua d'ocupació masculina que femenina. Les primeres xifres apunten al fet que, en contra de l'esperat i del que ha ocorregut amb altres crisis, l'impacte està sent relativament major en l'ocupació masculina, sens dubte pel relativament major ús d'ERTO per a les treballadores i per ser els sectors de l'agricultura i de la construcció els més afectats, encara que, en termes absoluts, on més ocupacions es van perdre van ser en comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes, transport i emmagatzematge i hostaleria. Cap sorpresa, perquè es corresponen amb alguns dels que estan resultant més colpejats per la pandèmia d'acord amb les enquestes que estan duent-se a terme des del projecte ROCOGIS (Aybar *et al.*, 2020a, b).

L'impacte entre gèneres, sectors, activitats, grups d'edat i qualificació educativa, no obstant això, està sent desigual. Mentre es perd ocupació femenina i se'n guanya de masculina en les activitats industrials (durant el segon trimestre, en el tercer perden els dos grups), ocorre el contrari en altres activitats, com les activitats professionals, científiques i tècniques, les activitats administratives i els serveis auxiliars, que han vist com s'incrementava l'ocupació femenina. És més, potser espentades per les circumstàncies, la pandèmia ha incrementat en termes relatius més el nombre de dones que accedeixen al mercat laboral. Com era d'esperar, els efectes estan sent superiors per als treballadors del sector privat, amb pèrdues d'ocupació neta, el contrari que va ocórrer en el sector públic, que va incrementar l'ocupació, sobretot la femenina. Per nivell educatiu, on més es va incrementar el nombre de persones desocupades va ser entre les persones amb estudis universitaris, encara que va ser entre les persones amb estudis secundaris on més ocupació es va destruir. De fet, el col·lectiu de les més formades continua sent el que té menor taxa de desocupació.

Del conjunt de mesures que van ser preses durant l'estat d'alarma conseqüència de l'RD 463/2020, de 14 de març, tant en l'àmbit econòmic com en el social i laboral, sens dubte una de les que ha tingut uns majors efectes mitigadors en el mercat laboral han sigut els expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO). Per a entendre el seu impacte, i encara sense estar totes les dades disponibles, de gener a agost de 2020, a Espanya, el nombre de persones treballadores que es van veure afectades per un ERTO d'àmbit estatal va ascendir a 968.452, un increment del 1.855,9 % sobre els huit primers mesos de 2019. És més, les dades parcials de les comunitats autònomes remeses mensualment fins al mes d'octubre de 2020 per les autoritats laborals d'algunes comunitats mostren que el nombre de treballadors afectats per ERTO és encara molt major, a l'abril i maig, respecte als treballadors afectats per ERTO dels procediments d'àmbit estatal. En termes de gènere, en tots els mesos van ser més les dones afectades per una suspensió de l'ocupació, mentre que van ser més homes els que es van beneficiar de la figura de desocupació parcial. Això, unit al fet que l'impacte està sent menor en alguns sectors més feminitzats com els de les cures, l'educació o els serveis administratius, pot explicar el fet que, almenys de moment, l'impacte sobre l'ocupació femenina estiga resultant en termes relatius comparatius menor, almenys durant els sis primers mesos de pandèmia.

El moment d'eixida a la llum pública d'aquest informe coincideix amb la publicació de les dades del IV trimestre de 2020 de l'EPA, per la qual cosa, en nom de la no pèrdua d'actualitat d'aquest, comentarem breument l'impacte de la pandèmia en les xifres d'ocupació de final d'any. En aquest últim trimestre de 2020, es continua observant un major impacte de les circumstàncies derivades de la COVID-19 en els homes que en les dones de la Comunitat Valenciana: s'han perdut més ocupacions masculines i s'ha incrementat més l'atur masculí, tant en termes absoluts com en percentatge, si bé els homes segueixen trobant-se en millors xifres d'ocupació que les dones. En concret, de les 72.500 ocupacions perdudes en aquest últim trimestre de l'any respecte als observats un any abans, 66.600 s'han perdut en el grup dels homes i 5.900 en el de les dones. Aquestes dades es tradueixen en una taxa d'ocupació masculina del 53,43 %, la qual cosa suposa 3,6 punts percentuals menys que en el IV trimestre de 2019, mentre que la taxa d'ocupació femenina continua sent sensiblement més baixa, del 43,10 %, malgrat haver perdut menys (0,6 punts percentuals). Aquesta pèrdua d'ocupació ha portat la xifra de persones desocupades fins a les 398.000, la qual cosa suposa 51.300 persones desocupades més que en el mateix trimestre de 2019, de les quals 32.600 són homes i 18.700 són dones.

Això ha suposat uns increments interanuals del nombre de persones desocupades del 20,7 % en el cas dels homes i del 9,9 % en el cas de les dones, la qual cosa situa en 189.800 els homes en atur i en 208.200 les dones sense treball. En termes de taxa d'atur, la masculina continua sent menor que la femenina, 14,69 % per 18,26 %, si bé entre els primers l'increment ha sigut major, de 2,8 punts percentuals davant dels 1,5 del grup de les dones.

Aquestes xifres d'ocupació i atur d'aquest últim trimestre també es reflecteixen en les xifres d'activitat, amb un increment brut, respecte a fa un any, de 12.800 dones en la població activa davant d'un increment de 4.000 dones en les xifres de la població inactiva. Entre els homes, no obstant això, 33.900 d'ells van abandonar l'activitat, i l'increment de la població inactiva masculina és de fins a 47.700 homes.

10. BIBLIOGRAFIA

Aspachs, O., Durante, R., Graziano, A., Mestres, J., Montalvo, J.G. i Reynal-Querol, M. (2020). El impacto de la COVID-19 en la desigualdad en España. *CaixaBank Research*, Novembre 2020, 29-40.

Aybar, C., Pavía, J.M. i Roig, R. (2020a). Microdades Enquesta COVID-19. Primera onada, abril-maig. Elections and Public Opinion Research Group, Universitat de València, València.

Aybar, C., Pavía, J.M. i Roig, R. (2020b). Microdades Enquesta COVID-19. Segona onada, setembre-octubre. Elections and Public Opinion Research Group, Universitat de València, València.

Banc Mundial (2020) *Índice de Gini*. Grupo de investigaciones sobre el desarrollo https://datos.bancomundial.org/indicator/SI.POV.GINI?end=2018&start=2018&view=bar (última actualización 10/12/2020)

Basulto, J. i Busto, J.J. (2010) Gini's concentration ratio, *Electronic Journal for History of Probability and Statistics*, 6, 1-42.

Becker, Gary (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.

Beck-Gernsheim, E. (2006). Declining Birth Rates and Gender Relations. *Arxius de Ciències Socials*, 15, 41-52.

Blau, F.D. i Kahn, L.M. (1996). Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparisons. *Economics*, 63, 529-562.

Budría, S. (2010) The socioeconomic determinants of economic inequality. *Revista Internacional de Sociología*, 68 (1), 81-124.

Cebrián, I. i Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*, 27, 47-59.

Castillo, J.C. (2012) La legitimidad de las desigualdades salariales. Una aproximación multidimensional. *Revista Internacional de Sociología*, 70 (3), 533-560.

CEV (2019) *Enfoque de género en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana. Diagnóstico y retos*. Confederació Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV).

CIS (2010) *Barómetro de marzo 2010*. Centre d'Investigacions Sociològiques. Estudi núm. 2.831.

CIS (2013) *Percepción Social de la Violencia de Género por la Adolescencia y la Juventud*. Centre d'Investigacions Sociològiques. Estudi núm. 2992, Juny 2013.

CCOO (2019) *Un año de IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva AENC 2018-2020*. Secretaria Confederal d'Acció Sindical de CCOO i Gabinet Econòmic Confederal. Confederació Sindical de CCOO.

COM (2010) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strategy for equality between women and men 2010-2015*.

Comissió Europea (2010a) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strategy for equality between women and men 2010-2015*.

Comissió Europea (2010b) *Communication from the Commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. European Comission. Brussels, 3.3.2010.

CNAE (2009) *Clasificación Nacional de Actividades Económicas* http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft40 %2Fclasrev%2F&file=inebase&L=1 Data d'accés: març de 2017

CNO (2011) *Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011*. http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cno11_estructura.xls. Data d'accés: març de 2017

Consel Econòmic i Social (2012) *Tercer Informe sobre la Situación de las Mujeres en la Realidad Sociolaboral Española*. Colección Informes. Número 01/2011

Consell Superior de Cambres de Comerç (2012) *Presencia de Mujeres en Puestos de Responsabilidad y Competitividad Empresarial*. Servei d'Estudis del Consell Superior de Cambres de Comerç.

Durán, M.A. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundació BBVA.

Durán, M.A. (2018). *La riqueza invisible del cuidado*. València: Universitat de València.

INE (2008) *Microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, 2006*. Institut Nacional d'Estadística. http://www.ine.es/prodyser/microdatos.htm. Última data d'accés: març de 2017.

INE (2012) *Microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, 2010*. Institut Nacional d'Estadística. http://www.ine.es/prodyser/microdatos.htm. Última data d'accés: març de 2017.

INE (2016) *Microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, 2014*. Institut Nacional d'Estadística. http://www.ine.es/prodyser/microdatos.htm. Última data d'accés: març de 2017.

INE (2020) *Microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, 2006*. Institut Nacional d'Estadística. http://www.ine.es/prodyser/microdatos.htm. Última data d'accés: novembre de 2020.

Eurostat (2017): *Gini coefficient*. Source SILC. Income and Living Conditions Statistics. Disponible en: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12&lang=en. Data d'accés: febrer de 2017.

Gini, C. (1912) *Variabilità e Mutabilità: contributo allo Studio delle distribuzioni e delle relazioni statistiche*. Università de Cagliari, Roma

Gini, C. (1914) Sulla misura della concentraciones e della variabilità dei caratteri, Atti del Reale Istituto Veneto di Science. *Lettere ed Arti*, 73, 1203-1248

Larraz, B. (2015). Decomposing the Gini inequality index: An expanded solution with survey data applied to analyze gender income inequality. *Sociological Methods and* Research, 44 (3), 508-533.

Larraz, B., Moyano-Ávila, E. i Pavía, J.M. (2021). The Decomposition of the Gini Index between and Within Groups: A Key Factor in Gender Studies, in *Contemporary Research on Gini's Inequality Index and Beyond* (ed. Mukhopadhyay i Sengupta), pàg. 33-52. CRC Press.

Larraz, B., Pavía, J.M. i Moyano, E. (2018). *Desigualdad, Brecha Salarial y de Género en la Comunitat Valenciana*. València: Ed. Generalitat Valenciana.

Larraz, B., Pavía J.M. i Vila, L.E. (2019). Beyond the gender pay gap. *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales*, 81, 1-34.

Lago Peñas, I. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 98, 171-196.

Lombardo, E. (2002). Políticas de igualdad de género en los Ayuntamientos de Barcelona: origen, características, y retos para el future. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 25, 79-93.

Lombardo, E. i León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: Origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5, 13-35.

Martín-Cubas, J., Bodoque, A., Pavía, J.M., Tasa, V. i Veres-Ferrer, E. (2019). The 'Big Bang' of the Populist Parties in the European Union. The 2014 European Parliament Election. *Innovation-The European Journal of Social Science Research*, 32 (2), 168-190.

Max-Neef, M. (1994). *Desarrollo a escala humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Barcelona: Icaria Editorial.

Millán-Vázquez De La Torre, M.G., Santos Pinta, M.P. i Pérez Naranjo, L.M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de Población*, 21 (84), 197-225.

Ministeri d'Igualtat i Ministeri de Treball i Immigració (2009) *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en España 2009*. Ministeri d'Igualtat i Ministeri de Treball i Immigració, Colección EMA 2009.

Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat (2012) *Determinantes de la brecha salarial de Género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa*. Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat. Colección EME 2012.

Mincer, J. i Polacheck, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82 (S2), S76-S108.

Mukhopadhyay, N. i Sengupta, P.P. (2021). *Contemporary Research on Gini's Inequality Index and Beyond*. CRC Press.

Murillo Huertas, I. i Simón Pérez, H.J. (2014). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics*, 208: 39-76.

Nassaji H. (2015). Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis. *Language Teaching Research*, 19 (2), 129-132.

OIT (2013) *Decent work and gender equality. Policies to improve employment access and quality for women in Latin America and the Caribbean*. Regional Report. International Labour Organization. Santiago de Xile.

ONU (2000) *United Nations Millennium Declaration, adopted by the United Nations General Assembly*. Millennium Assembly of the United Nations.

ONU-WOMEN (2018). *Turning Promises Into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. UN-Women: Nova York, USA.

Parsons, T. (1955), “The American Family: its Relations to Personality and to the Social Structure”, en Parsons, T. i Bales, R.F. (coord.), *Family: Socialization and Interaction Process*. Nova York: The Free Press.

Pateman, C. (2019). *El contrato sexual*. Madrid: Editorial Ménades.

Pérez, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consell Econòmic i Social.

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 256, 30-44.

Roig, R., Aybar, C. i Pavía, J.M. (2020). Gender Inequalities and Social Sustainability. Can Modernization Diminish the Gender Gap in Political Knowledge? *Sustainability*, 12, 3143.

Vega Catena, P., Santero Sánchez, R., Castro Núñez, B. i Gómez Gómez, N.E. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, 34 (1), 155-177.

Wade, L. (2020). An unequal blow. *Science*, 368 (6492), 700-703.

Parsons, T. (1955), “The American Family: its Relations to Personality and to the Social Structure”, en Parsons, T. i Bales, R.F. (coord.), *Family: Socialization and Interaction Process*. Nova York: The Free Press.

Pateman, C. (2019). *El contrato sexual*. Madrid: Editorial Ménades.

Pérez, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consell Econòmic i Social.

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 256, 30-44.

Roig, R., Aybar, C. i Pavía, J.M. (2020). Gender Inequalities and Social Sustainability. Can Modernization Diminish the Gender Gap in Political Knowledge? *Sustainability*, 12, 3143.

Vega Catena, P., Santero Sánchez, R., Castro Núñez, B. i Gómez Gómez, N.E. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, 34 (1), 155-177.

Wade, L. (2020). An unequal blow. *Science*, 368 (6492), 700-703.